

Vilniaus universitetas  
Filosofijos fakultetas  
Socialinio darbo katedra

Kotryna Armonaitė

Socialinės politikos antrosios pakopos studijų programa

Magistro darbas

**Palankios šeimai politikos veiksmingumo Lietuvoje, Italijoje, Olandijoje,  
lyginamoji analizė**

Darbo vadovas: Lekt. Eugenijus Dunajevs

Vilnius, 2016

## SANTRAUKA

Pagrindinis šio darbo tikslas yra palyginti palankios šeimai politikos veiksmingumą lemiančius veiksnius Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje. Tikslui pasiekti buvo išsikelti tokie tyrimo uždaviniai; aprašyti kas yra palanki šeimos politika, ir kaip šeimos politika lemia šeimų gyvenimą, taip pat nustatyti kokios yra šeimai palankios politikos priemonės, kurios sprendžia šeimos ir darbo derinimo problemas ir palyginti analizuojamų šalių palankios šeimai politikos priemones, bei jų įgyvendinimą. (pateikti rekomendacijas). Tyrimo metodas - aprašomoji duomenų statistika. Tyrimui atlikti, surinkti duomenys iš OECD ir Europe Social Survey duomenų bazių. Lyginamojoje analizėje yra palyginti Lietuvos, Italijos ir Olandijos šeimai palankių politikos priemonių rodikliai. Analizė atskleidė, jog Lietuvoje motinystės, tėvystės, tėvystės/ vaiko priežiūros atostogos, yra įgyvendinamos palankiausiai, Olandijoje šeimai palanki politika, suinteresuota, į vaikų priežiūros paslaugas, taip pat Olandijoje yra paplitusios lanksčios darbo formos šeimoms. Taip pat analizė atskleidė, jog pasitenkinimas darbu tarp turinčių ir neturinčių vaikus asmenų Italijoje, Olandijoje ir Lietuvoje, vidurkis vertinimų pasiskirstęs tolygiai, tačiau pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio Lietuvoje asmenys neturintys vaikų vertino palankiau, nei turintys vaikus. Taigi, tyrimas atskleidė, Italijos, Olandijos ir Lietuvos šeimai palankių priemonių veiksmingumą, pagal pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio asmenų vertinimą.

## SUMMARY

### **Analysis of the family policies efficiency in Lithuania, Italy and the Netherlands**

The main purpose of this thesis is to analyze and compare the determined factors of the effectiveness of conducive family policies in Lithuania, Italy and the Netherlands. The objectives of the research to achieve the goal are the following ones: to describe the conception of a conducive family policy, and the way the family policy makes impact on usual family lives; to determine what are family-friendly policy measures dealing with the harmonization of family and work problems; to compare conducive family-friendly policy means of the analyzed countries and their implementation (to provide recommendations). The research method is descriptive statistics data. The data was collected from OECD and Europe Social Survey online for the accomplishment of the research. The comparative analysis consists of the comparisons of family-friendly policies indicators in Lithuania, Italy and the Netherlands. The analysis revealed that in Lithuania maternity, paternity, parental /child care leave are implemented in the most positive manner, while in Holland family-friendly policies are not only mostly concerned with the child-care services, but also flexible working forms for families are highly prevalent ones. Furthermore, the analysis showed that the statistical mean of evaluation regarding job satisfaction between people who have children and the ones who do not is distributed evenly in Italy, Holland and Lithuania. However, in Lithuania the respondents who do not have children evaluated the satisfaction with work and leisure in a more conducive way compared to the respondents who have children. To sum up, the research revealed the effectiveness of Italian, Dutch and Lithuanian family-friendly measures according to the individuals' evaluation of job satisfaction and satisfaction with the balance of work and leisure.

## TURINYS

SANTRAUKA .....	2
SUMMARY .....	3
TURINYS.....	4
ĮVADAS.....	6
1. PALANKI ŠEIMAI POLITIKA IR JĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI.....	9
1.1. Šeimos apibrėžimai.....	9
1.1.1. Šeimos apibrėžtis šiuolaikinėje visuomenėje .....	9
1.1.2. Šiuolaikinės šeimos funkcijos visuomenėje .....	9
1.1.3. Šeimos poreikio dabartinėje visuomenėje analizė .....	11
1.2. Bendrosios šeimos politikos aspektai .....	12
1.2.1. Europos teisiniai dokumentai susiję su šeimos politikos aspektais .....	12
1.2.2. Bendrosios šeimos ir profesinės karjeros/darbo suderinamumo galimybės .....	12
1.2.3. Vaidmenų pasidalijimas. Vaidmenys darbo rinkoje ir šeimoje .....	14
1.3. Palankios šeimai politikos aspektai .....	15
1.3.1. Palankios šeimai politikos samprata .....	15
1.3.2. Bendrosios šeimos politikos priemonės.....	17
1.4. Palankios šeimos politikos priemonių klasifikacija.....	19
1.4.1. Lanksčios darbo formos.....	19
1.4.2. Atostogos motinystės/ tėvystės .....	20
1.4.3. Vaikų priežiūra .....	21
1.5. Šeimai palanki politika Lietuvoje, Olandijoje, Italijoje.....	22
1.5.1. Šeimai palanki politika Lietuvoje .....	22
1.5.2. Šeimai palankios politikos aspektai Olandijoje .....	22
1.5.3. Šeimai palanki politika Italijoje.....	24
1.6. Šeimos ir darbo suderinamumo politikos veiksmingumas .....	24
1.6.1. Šeimos ir darbo suderinamumo konfliktai. Pasitenkinimas darbu- veiksminga politika. .....	25
2. TYRIMO METODIKA.....	26
2.1. Tyrimo metodas ir duomenys .....	26
2.2. Tyrimo duomenų surinkimas .....	26
2.3. Tyrimo duomenų apdorojimas.....	27

3. LYGINAMOJI ANALIZĖ .....	28
3.1. Lietuvos, Olandijos, Italijos šeimai palankios politikos veiksmingumo tyrimo rezultatai	28
3.2. Šeimų demografinė ir struktūros apžvalga analizuojamose šalyse.....	28
3.3. Motinystės/tėvystės/ vaiko priežiūros atostogos.....	30
3.4. Vaiko priežiūros paslaugos .....	33
3.5. Lanksčios darbo formos.....	34
3.6. Pasitenkinimas darbu ir darbo ir laisvalaikio balansu Italijoje, Olandijoje ir Lietuvoje ...	38
3.7. Pasitenkinimas darbu ir darbo ir laisvalaikio balansu tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų Italijoje, Olandijoje, Lietuvoje.....	40
3.8. Šeimai palankių priemonių apibendrinimas ir jo pasitenkinimas .....	45
IŠVADOS .....	47
PASIŪLYMAI .....	49
LITERATŪRA .....	50

## IVADAS

Moderniame ir greitai besivystančiame pasaulyje, žmonės vis dažniau nori suspėti, ne tik sukurti šeimą, bet taip pat siekti karjeros įvairiuose profesiniuose srityse. Dabartinėje visuomenėje tradicinės šeimos modelį pakeitė modernusis, kuriame darbo rinka užima svarbų vaidmenį. Pasaulyje, kuriame darbo rinka užima didelį vaidmenį, kinta ir šeimos poreikiai. Šeimos susiduria su tokiais problemomis kaip šeimos ir darbo derinimas, todėl valstybių politika įsipareigoja užtikrinti šeimai palankią politiką. Šeimos gerovė, socialinis saugumas, stabilumas priklauso nuo egzistuojančių šeimos politikos priemonių, kurios priklauso nuo valstybės egzistuojančių socialinės apsaugos principų. Europoje visuomenė susiduria su sunkumais, didėja spaudimas šeimoms, auginančioms vaikus. Šį spaudimą galima atpažinti įvairiose gyvenimo srityse: derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus, esant galimybėms pasirinkti vaikų priežiūros įstaigas ir paslaugas.

Palanki šeimai politika yra priemonės, kurių dėka darbuotojams, kurie turi vaikų derinti profesinę karjerą su šeima (Reingardė, Tereškinas, 2006). Kolbergytė (2007) išskiria keturis pagrindinius bruožus, kuriais yra gerinama palanki šeimai politika: suteikimas galimybių atlikti pareigas šeimoje bei darbe; šeima ir darbas turi būti derinamas ir besiremiantis lygybę tarp lyčių; taip pat šeimai palanki politika negali būti diskriminuojanti, privalo suteikti sąlygas visiems dalyvauti darbo rinkoje (kalbama apie vyrus ir moteris); šeimai palanki politika turi formuoti vidinius darbuotojų reikalavimus, kad darbdaviai geranoriškai atsižvelgtų į šeimą turintį darbuotoją. atostogas, vaiko priežiūros paslaugas, lanksčias darbo organizavimo formas ir kt.

Autorių Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta (2006) teigimu, jog palankios šeimai politikos iššūkiai yra priklausomi nuo kiekvienoje valstybėje esančios individualios teisinės bazės ir nuo darbinių santykių aplinkos. Kolbergytė, nagrinėjusi šeimos ir darbo sferų derinimo galimybes darbdavių požiūriu, teigia, jog šeimos ir darbo derinimui didelė įtaka daro, lengvatos, kurias suteikia darbdaviai (pvz: lanksčios darbo valandos, darbas namuose,), taip pat autorė, teigė, jog dėka, paslaugų vaikams priežiūra ir ugdymo paslaugos, dirbantys tėvai gali suderinti šeimą ir profesiją.

Autorė apibendrinama palankios šeimos politikos sampratą, teigia, jog šeimos ir darbo derinimo politikos priemonės, labai priklauso nuo valstybės nutarimų ir vykdomos politikos, bet ir nuo darbdavių noro ir motyvacijos taikyti šioms priemonėms darbe. Apibendrinant palankios šeimai politikos sąvoką, galima teigti, kad tai yra visuma priemonių,. Taip autorė yra pateikusi grupuotę priemonių, kurios būtent yra skirtos šeimos ir darbo derinimui pagerinti ir palengvinti. Šiuolaikinėje visuomenėje, viena prioritetinių politikos krypčių yra, būtent palanki šeimos politika. Daug įvairių autorių aptaria, kokios priemonės yra kuriamos sukuriant šeimai palankią aplinką. Raminta Jančaitytė

teigia, jog šiuo metu palanki šeimai politika neatsiejama nuo darbo rinkos. Mokslinėje literatūroje, šeimai palanki politika yra aiškinama kaip užimtumą orientuota socialinė politika. Ši socialinės politikos forma turėtų palengvinti galimybes derinti darbą ir šeimą (Castles, 2003). Palankios šeimai politikos priemonės yra skirtos šeimoms, kurios dalyvauja darbo rinkoje ir nori suderinti karjerą ir šeimą. Autoriai Hoyman, Duer (2004), išskiria šių priemonių įvairovę : atostogos motinystės ir tėvystės; lankstus grafikas, pasirinkimas dirbti visą pilną darbo dieną ar pusę; pagalba prižiūrėti vaikus ar pagyvenusius šeimos narius (darželiai ir kt.).

**Darbo tikslas** – palyginti palankios šeimai politikos veiksmingumą lemiančius veiksnius Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje.

### **Darbo uždaviniai:**

1. Aprašyti kas yra palanki šeimos politika, ir kaip šeimos politika lemia šeimų gyvenimą.
2. Nustatyti kokios yra šeimai palankios politikos priemonės, kurios sprendžia šeimos ir darbo derinimo problemas.
3. Palyginti analizuojamų šalių palankios šeimai politikos priemones, bei jų įgyvendinimą.

Darbą sudaro teorinė darbo dalis, tyrimo metodas ir lyginamoji analizė, rekomendacijos ir išvados. Teorinėje darbo dalyje, dėmesys skiriamas mokslinės literatūros, kurioje yra analizuojama palanki šeimos politika, priemonių įgyvendinamos analizuojamose šalyse. Taip pat yra nagrinėjamas šeimos poreikis šiuolaikinėje visuomenėje. Pateiktos kiekvienos šalies, šiuo atveju, Italijos, Olandijos ir Lietuvos šeima palankios politikos poreikis, ir priemonių taikymas. Teorinėje dalyje, tai pat, pristatomos priemonės, skirtos šeimos palankios politikos įgyvendinimui. Taip teorinėje darbo dalyje yra pateikta literatūros analizė pasitenkinimu darbu, kaip siejasi šeimos ir darbo konfliktas su pasitenkinimu darbu. Tyrimo metodikos dalyje yra aprašyta lyginamoji analizė, pateikta tyrimo metodika, pateiktos duomenų bazės, įstatymai, pateikta lyginimo eiga, tai pat pateiktos programos su kuriomis buvo apdoroti lyginamosios analizės duomenys. Trečiojoje, paskutinėje darbo dalyje yra pateikti demografiniai ir statistiniai duomenys lyginamų šalių, parodomi skirtumai ir panašumai, tarp analizuojamų šalių. Taip pat pateikti ir aprašomi statistiniai duomenys šeimai palankios politikos priemonių. Yra pateikiama kiekvienos šalies atskiri rodikliai. Taip pat trečioje dalyje yra atskleidžiamas pasitenkinimas darbu, kaip priemonių veiksmingai veikiančių šalyse. Dauguma statistinių duomenų ir rezultatų yra pateikti ir pavaizduoti naudojantis paveikslais ir lentelėmis, norint

aiškiau atskleisti darbo lyginamąją analizę. Darbo pabaigoje yra pateiktos viso darbo išvados ir rekomendacijos.



# **1. PALANKI ŠEIMAI POLITIKA IR JĄ LEMIANTY S VEIKSNIAI**

## **1.1. Šeimos apibrėžimai**

### **1.1.1. Šeimos apibrėžtis šiuolaikinėje visuomenėje**

Dėl šeimos ir jos sąvokų bei šeimos svarbos visais laikais keliami diskusiniai klausimai. Šeimos sąvokos yra analizuojamos daugelyje sričių: sociologijoje, edukologijoje, psichologijoje ir kt. srityse. Analizuojant literatūrą, šeimos sąvoką įvairūs autoriai skirtingai apibrėžia. Lietuvos respublikos konstitucijoje, šeima apibrėžiama, „kaip visuomenės ir valstybės pagrindas“. Valstybinėje Šeimos politikos koncepcijoje „Šeima – esminis visuomenės gėris, kylantis iš žmogaus prigimties ir grindžiamas savanorišku vyro ir moters santuokiniu pasižadėjimu skirti savo gyvenimą šeiminiams santykiams kurti, užtikrinantis šeimos narių – vyro ir moters, vaikų bei visų kartų gerovę ir sveikos visuomenės raidą, tautos bei valstybės gyvybingumą ir kūrybingumą“ (Nutarimas dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo, 2008). Šios sąvokos apibrėžia šeimos svarbą ir reikšmę tiek valstybei, tiek visuomenei. Todėl valstybės politika turėtų užtikrinti šeimai palankią aplinką, kurdamas šeimai palankias politikos priemones.

Įvairūs autoriai ir šaltiniai skirtingai apibrėžia šeimos sampratą. Apibendrinant šeimų sąvokas galima teigti, jog šeima yra labai svarbi ir nepakeičiama institucija, tiek visuomenės tiek valstybės gyvenime. Todėl valstybės ir nevyriausybinės institucijos turėtų užtikrinti šeimai palankią aplinką, plėtodamos ir tobulinamos priemones stiprinančias šeimoms.

### **1.1.2. Šiuolaikinės šeimos funkcijos visuomenėje**

Aiva Jasilionienė (2005) teigia, jog šeima nuolat kinta socialinės, kultūrinės ir ekonominės perspektyvos eigoje. Šiuo metu tampa aktualu modernus ir postmodernus šeimos modeliai, kuriais bandoma nagrinėti šeimos instituto pokyčius. Pokyčių įvairovė apibrėžiama : gyventojų vertybinių orientacijų kaita, gyvenimo sąlygomis, prioritetais ir veiklos galimybių plėtra, šeimos vaidmenų kaita, santykiais tarp šeimos narių. Taip pat ir naujomis santuokos nuostatomis. Šeimos instituto pokyčius, paskatino dar besitęsiantis pereinamasis laikotarpis, kuris atnešė daug neužtikrintų politinių reiškinių. Lietuva dar adaptuojasi prie demokratinio šalies valdymo (Stankūnienė, Mitrikas 1997).

Nagrinėjant šeimos pokyčius, galima pastebėti, kad visuomenė atsiskiria nuo tradicinių institutų, tokių, kaip šeima, bažnyčia, modernėjanti visuomenė orientuojasi į patį individą, jo savirealizaciją, individualių poreikių tenkinimą, laisvę. Šeimos vertybės, elgsenos kinta. Visi šie

pokyčiai padalina tradicinį ir šiuolaikinį šeimos modelius į skirtingas dalis. Giddens (2000) išskiria šį reiškinį į dvi sąvokas: tradicinė visuomenė ir potradicinė visuomenė. Kaip pats Giddens (2000) aiškina, jog tradiciniame šeimos modelyje yra svarbios tradicijos, vertybės, papročių puoselėjimas, o potradicinėje (šiuolaikinėje) visuomenėje tradicijų atsisakoma, iškeliamos tokios vertybės, kaip laisvė ir individualizmas. Stankūnienė, Jonkarytė, Mitrikas (2004) pateikia modernios ir tradicinės šeimos transformacijos skirtumus. Tradicinės šeimos požymiai, charakteristika buvo: ankstyvos vedybos, šeima kuriama santuokos sakramentu, vaikų gimimas jauname amžiuje. Šiuolaikinės šeimos bruožai yra priešingi: mažėjimas vedybų, vedybos vyresniam amžiuje, neregistruotų šeimų plitimas, mažėjantis gimstamumas, ne santuokoje gimę vaikai, viengungių plitimas, savanoriška bevaikystė (kai vedę sutuoktiniai, nenori atžalų).

Literatūroje analizuojant tradicines ir modernias šeimas, svarbu išsiaiškinti šeimos funkcijas. Užsienio ir Lietuvos literatūroje kalbama apskritai kokios yra šeimos funkcijos ir požymiai. Kulbytė (2009) išskiria keturias pagrindines sritis, kuriose yra nagrinėjamos šeimos funkcijos: socialinis, sociologinis, psichologinis, edukologinis kontekstai. Šeimos funkcija -tai šeimos gyvenimo būdas, kuris yra susijęs su šeimos narių tenkinimu poreikių ir pasidalijimu atsakomybėmis (Eidemileris, Justickis, Kulbytė, 2009). Pedagogas, psichologas Z. Bajoriūnas taip pat nagrinėjo šeimos funkcijas ir suformulavo, jog šeimos funkcijos yra svarbios su vaikais susijusiomis paskirtimis: Vaikų gimdymas, tai tėvų emocinis pratęsimas savęs savo vaikuose, dabartinės šeimos perspektyvoje, vaiko gimimas reikalauja ilgo pasiaukojimo. Vaikų auginimas, tai šeimos funkcija, kuri paremta ugdymu ir perdavimu gebėjimų, šeimoje vaikas nuolat stebi, perima šeimos gyvenimo būdą, vertybes. Tautos etoso tęstinumas – šeimos sugebėjimas perduoti, tradicijas, papročius, kalbą. Ūkinė bei ekonominė šeimos funkcija, kurios pagrindinis tikslas ūkinės ir ekonominės darnos plėtojimas. Komunikacinė šeimos paskirtis, tai bendravimas tarp šeimos narių, keitimasis informacija, žiniomis, idėjomis, patarimais. Emocinė šeimos paskirtis, yra viena svarbiausių šeimos funkcijų, nes šeima turėtų būti ta terpė, kur žmogus rastų palaikymą ir prieglobstį, kiekvieno žmogaus poreikis yra matyti šalia savęs artimų žmogų, emocinio tenkinimo funkcija yra svarbi kiekvienam individui ir tai yra asmenybės laimės priešasčių. Reguluojančioji funkcija, šeimos nariai turi būti atsakingi, vieni už kitus, kontroliuoti jų elgesį, sutuoktinių tarpusavio elgesio kontrolė, vaikų kontrolė, kuri turi atitikti visuomenės normas ir tikslus (Z. Bajoriūnas, 1997). Seksualinė šeimos funkcija – vaikų gimdymo reguliavimas, lytinis švietimas vaikų. Karkockienė (2011) nagrinėdama šeimos paskirtį atkreipia dėmesį, kad santuoka ir šeima turi specifinius poreikius ir jai turi būti svarbus emocinis aspektas. Ji išskiria šias formas : gimdymas ir auklėjimas; socializacija- savo vaikų įdiegimas normų, taisyklių, atsakomybių ir

vaidmenų, kurios yra priimtinos visuomenėje; meilė ir rūpestis, priklausymas kažkam, kas tau svarbu ir kas tau gali patarti įvairiuose gyvenimo tarpsniuose.

Apibendrinant, galima teigti, jog matomi ryškūs skirtumai tarp tradicinės ir modernios šeimos. Modernėjančiame pasaulyje vis labiau kinta šeimos sampratos, žmonės nenori įsipareigojimų, todėl rečiau, kuria šeimas, kurios būtų sujungtos santuoka. Šiuolaikinis žmogus visomis prasmėmis nori būti laisvas, todėl galima daryti išvadą, jog todėl skyla šeimos institutas. Nagrinėjant literatūrą, kuri aptaria šeimos funkcijas, gana sunku išryškinti pagrindines šeimos funkcijas, nes jos visos svarbios, bet visi autoriai pabrėžia, jog vaikų gimdymas, ugdymas, auklėjimas, vertybių formavimas, santykių puoselėjimas, emocinis palaikymas, atsakomybės, turėtų būti svarbios kiekvienam žmogui ir tai turi būti perduodama iš kartos į kartą.

### **1.1.3. Šeimos poreikio dabartinėje visuomenėje analizė**

Ne mažai autorių pabrėžia, tai jog šeimos poreikis yra vienas svarbesnių žmogaus tikslų, kurio yra siekiama. Žmogus būtybė, kuriai reikalinga turėti šalia artimą žmogų. Kaip teigia Juozeliūnienė (2003), besikeičiant, šeimos modeliui, šeimos poreikis gauna kitokį atspalvį. Šiuolaikinė visuomenė suformavo ir laiko norma ne pilnas šeimas (t.y tokios, kurios gyvena nesusituokusios ir augina, nesantuokinius vaikus.). Literatūroje vienos plačiausiai vartojamų šiuolaikinių šeimos pokyčių – santuokų atidėjimas, gimstamumo mažėjimas, neįregistruotų santuokų didėjimas ir jose gimstančių vaikų skaičius, skyrybos, augantis netradicinių šeimų pripažinimas ir laikymas norma.

Šeimos poreikis, nors ir mažėja, globalioje visuomenėje, tačiau šeimos vertybių klasifikacija daugeliu atžvilgiu išlieka ta pati. V.Stankūnienė ir A.Mitrikas (1997) nagrinėdami šeimos pokyčius pateikia pagrindines šeimos vertybes: vaikai, bendri šeimos interesai, ištikimybė, pakankamos pajamos, tinkamos būsto sąlygos, pagarba ir parama, supratingumas ir tolerancija, tapatūs religiniai įsitikinimai, buitiniai šeimos reikalų pasidalijimai, politinės nuomonės tapatumas.

Apibendrinant, galima teigti, nors ir šeimos poreikis santuokos prasme tampa vis mažesnis, tačiau šeima, kaip vertybė žmogaus vertybių hierarchijoje išlieka vienu svarbiausiu reiškiniu. Ir nors minėtoje, literatūroje, pateikiamos priežastys, kurios mažina šeimos svarbą, visuomenės gyvenime, tačiau daugeliu atžvilgiu, išlieka nuomonė, kad šeima yra svarbi šiuolaikinėje visuomenėje.

## **1.2. Bendrosios šeimos politikos aspektai**

### **1.2.1. Europos teisiniai dokumentai susiję su šeimos politikos aspektais**

Pagrindinis šeimos politikos tikslas yra įgyvendinti šeimos politikos priemones. Siekti, kad šeima būtų autonomiška, atsakinga, stabili, gebanti savarankiškai atlikti savo funkcijas. Kaufmann (2000) pateikia pagrindines šeimos politikos tendencijas vyraujančias visose Europos šalyse: šeimos išsaugojimo motyvas (modernios ir tradicinės šeimos susiejimas), demografiniai motyvai (gimstamumo didinimas ir abortų mažinimas), ekonominiai motyvai (gerinimas šeimų ekonominės situacijos), socialinis ir politikos motyvas (šeimos funkcijos, pareigos ir kt.), lyčių lygybės motyvas, vaikų gerovės motyvas (vaikų poreikių patenkinimas). Valstybė turi remti, ir jausti atsakomybę už vaikus, ko tėvams tai padaryti ne visada išeina (Andrews, S., Armstrong, D., McLernon, L., Megaw, S. and Skinner, C. 2011)

Kiekvienos valstybės rūpestis yra šeima ir jos vykdymo politika. Visur paplitęs gerovės valstybės modelis, su pagrindiniais tipais: paramos politikos vykdymas, dviejų darbų užmokesčio, politika orientuota rinkoje. O paramas ir pagaldas šeimos politikai formuluoja ir įgyvendina socialinės institucijos: vyriausybės, savivaldybių, visuomeninės ir privačios.

Šeimos politika visose Europos šalyse yra skirtinga, tačiau visos šalys vykdo priemones, kurios yra svarbios šeimos gerovei. Vienos pagrindinių yra finansinė parama šeimai, lankstus ir derinamas užimtumas, atostogos prižiūrėti ir auginti vaikui, įvairios mokesčių lengvatos, socialinių įgūdžių stokojančioms šeimoms, padėti tobulinat ir ugdant jų įgūdžius, tiek tėvystės ir tiek santykių ugdymui.

### **1.2.2. Bendrosios šeimos ir profesinės karjeros/darbo suderinamumo galimybės**

Moderniame greitai besivystančiame pasaulyje, žmonės vis dažniau nori suspėti ne tik sukurti šeimas, bet taip pat pasiekti karjeros aukštumų. Moterys jau XX a. pradžioje susidurdavo su problema, ką pasirinkti: šeimą ar karjerą. Moterys rinkdavosi arba vieną arba kitą, automatiškai vyras buvo tas asmuo, kuri turėjo uždirbti pinigus. XXI a. pradžioje moterys jau linkusios siekti abiejų sričių suderinamumo, tuo tarpu vyrai tampa atsakingi ir už šeimą, neretai, vyrai atsisako savo karjeros dėl šeimos gerovės. Tad natūraliai iškyla klausimai, kaip pasidalinti darbus, vaidmenis namuose ir darbe, kaip suderinti šeimos, vaikų ir karjeros poreikius? Kaip paskirstyti ir susiplanuoti laiką, kad vykdant

įvairias pareigas ir save realizuojant profesinėje veikloje nenukentėtų šeima, vaikai nestokotų motiniško/tėviško dėmesio ir šilumos, o taip pat turėti ir laiko sau. Ar įmanoma visa tai suderinti?

Laikomasi nuomonės, jog tai įgyvendinti yra ganėtinai problemiška, nes suderinamumo galimybės priklauso ne tik nuo pačių šeimą turinčių ir vaikus auginančių tėvų, bet nuo palankios valstybės politikos formavimo šiuo atžvilgiu.

Lambert (Reingardienė, 2004, p. 66) išskiria keturis teorinius šeimos ir darbo sąveikos tipus/procesus, dažniausiai susipinančius tarpusavyje. Visų pirma, tai segmentacijos tipo pagrindu siekiama atskirti ir išlaikyti atstumą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Antra, į pagalbą pasitelkiamas kompensacijos procesas, kuomet nepasitenkinamas vienoje sferoje bandomas kompensuoti kitoje. Trečia, vadovaujamosi persidengimo tipo pagrindu, kuomet visi darbiniai aspektai, susikaupusios problemos ir emocijos, perkeliama į asmeninį gyvenimą. Bei galiausiai, ketvirtajam pritaikymo tipui yra būdinga veiklos apropojimas vienoje ar kitoje sferoje.

Dera pabrėžti, jog šeimos ir darbo specifiką lemia pasitenkinimas esamu darbu ir šeimos gyvenimu bei darbo svarba moteriai. Manoma, kad moterys, įvardijančios darbą kaip itin reikšmingą veiksnį jų gyvenime, įprastai yra linkusios išgyventi didesnę darbo ir šeimos konfliktą. O siekiant tinkamos savirealizacijos ir darbe, ir šeimoje, visų pirma, reikia užtikrinti, jog šeimoje vyrų teigiamas emocinis klimatas, darnūs santykiai, nes tokioje šeimoje įprasta, kad žmonės jaučiasi laimingi ir patenkinti savo gyvenimu.

Mokslininkų nuomone, motinystės ir karjeros suderinamumą iš dalies lemia ir valstybės vykdoma šeimos politika. Mat, nepaisant to, jog suderinamumui įtakos turi socialiniai bei ekonominiai pokyčiai, tam tikrą stabilumą ar net saugumą užtikrina ir valstybėje vyraujanti politika bei įstatymai.

Europos Sąjungoje vis labiau įsisavinant naujas socialines rizikas ir jų lemiamą vyro kaip šeimos maitintojo nuosmukį, ES vyrauja trys skirtingos viešosios politikos formavimo strategijos arba paradigmos, turinčios atsakyti į natūraliai kylančius suderinamumo iššūkius. Jas galima įvardyti kaip „neofamilializmas“, „socialinės investicijos“ ir „teisingumu lyčių atžvilgiu“. Visas šias strategijas vienija pagrindinė ES lygio politikos diskursų tendencija, linkstanti į Andersson (2005) vadinamą „apšviestojo kapitalizmo modeliu“, t.y. strateginį ES ir šalių narių lygmens bei ekonominės bei socialinės politikos jungimą, kuriuo siekiama kontroliuoti galimai pražūtingas rinkos plėtros socialines pasekmes.

### 1.2.3. Vaidmenų pasidalijimas. Vaidmenys darbo rinkoje ir šeimoje

Kalbant apie vaidmenų pasidalijimą tiek šeimoje tiek darbe yra aptariamose apskritai esminės Lietuvos visuomenės permainos, kurios prasidėjo dvidešimto amžiaus pabaigoje. Šiuo laikotarpiu įvyko ženklūs pasikeitimai šeimos santykių pokyčiams, tradicijoms, vertybėms. Lietuvoje, kaip ir kituose Vakarų valstybėse, buvo pereita nuo tradicinio šeimos modelio prie modernaus šeimos modelio. V. Stankūnienė, kuri nagrinėjo šeimos modelius, nurodo ir apibūdina skirtumus tarp tradicinės šeimos ir modernios šeimos. Autorė, teigia, jog tradicinei šeimai yra būdingos ankstyvos santuokos, buvo didelis skaičius santuokų, pirmieji vaikai gimdomi ankstyvo amžiaus. O pasak autorės, moderniai šeimai būdingi visiškai skirtingi aspektai: santuokos neberegistruojamos arba nukeliamos kuo vėlesniam amžiui, mažas gimstamumas, didėjantis skaičius ne santuokoje gimusių vaikų, didelis skaičius vienišų moterų ir vyrų ar šeimų, kurios pasirenka bevaikystę (Stankūnienė, 2003).

Taip kintat pačiam šeimos modeliui, visuomenėjo keitėsi ir šeimos vaidmenys ir jų pasidalijimas. Įvairūs autoriai teigia, jog tradicinėje šeimoje, vyrų ir moterų šeimos vaidmenys ir profesiniai vaidmenys buvo skirtingi, vyras dažniausiai minimas kaip „šeimos galva“, o moteris namų gerio skleidėja (Parsons, 1995). Pasak autoriaus Navaičio, modernios šeimos vaidmenų pasidalijimas ženkliai pakitęs, nuo tradicinio. Moderniose šeimose, tiek moteris, tiek vyras dalyvauja darbo rinkoje, siekia karjeros profesinėje plotmėje.

Literatūros šaltiniuose teigiama, kad šiuolaikinėje visuomenėje moterys vis dažniau užima svarbesnes pareigas, tampa svarbesnėmis visuomenės veikėjomis. Moterys dabartinėje visuomenėje labiau išsilavinusios. Todėl vis labiau tampa svarbesnės tampa perspektyvos darbui, karjerai ir šeimai. Todėl moters vaidmuo darbo rinkoje, vis aktualesnis. Taigi, moterys, kurios atlieka du skirtingus vaidmenis, tiek šeimoje, tiek darbo rinkoje susiduria su įvairiausiais iššūkiais. Šioms moterims tenka dirbti ne pilną darbo dieną, taip pat galimos grėsmės, dėl vadovo nepasitenkinimo, dėl motinystės atostogų, o šito pasekmės, kad moteris senatvėje susidurs su mažesne pensija.

Taigi, kaip teigiama literatūros šaltiniuose, jog moters viena pagrindinių raiškų, turėtų būti motinystė, tačiau šiuo metu moteris taip pat siekia ir karjeros, todėl tai sukelia vaidmenų konfliktus, moterų siekis atlikti tradicinius vaidmenis šeimoje ir siekis įsitvirtinti profesinėje veikloje.

### **1.3. Palankios šeimai politikos aspektai**

#### **1.3.1. Palankios šeimai politikos samprata**

Pirmiausia apskritai reikėtų paminėti palankios šeimai politikos sampratą. Palanki šeimai politika yra priemonės, kurių dėka darbuotojams, kurie turi vaikų derinti profesinę karjerą su šeima (Reingardė, Tereškinas, 2006). Palanki šeimai politika, dabartinėje visuomenėje plačiai vartojamas terminas. Šeimai palanki politika apibrėžiama kaip į užimtumą orientuota socialinė politika. Kurios tikslas padėti šeimoms derinti darbo įsipareigojimus ir šeimą, taip pat užtikrinti šeimai adekvačius išteklius ir vaikų priežiūrą. Šeimai palanki politika skatina ir remia tėvus auginančius vaikus, ir jų dalyvavimą darbo rinkoje.

Bruožai, kuriais yra formuojamos šeimai palankios politikos aspektai, ir kuo turi remtis politikai kuriant šeimos politiką. Taigi, politika turi suteikti galimybes atlikti pareigas šeimoje bei darbe. Taip pat įsipareigoja, kad šeima ir darbas turi būti derinamas ir besiremiantis lygybe tarp lyčių, negali būti diskriminuojamas. Dar vienas svarbus bruožas, jog šeimai palanki politika turėtų formuoti vidinius darbuotojų reikalavimus, jog darbdaviai, geranoriškai atsižvelgtų į šeimą turintį darbuotoją. Šie visi aspektai, bruožai svarbūs nagrinėjant šią temą.

Nayern (2013) teigia, jog šeimos politikos priemonių kūrimas ir įgyvendinimas priklauso nuo valstybės tradicijų ir kultūros. Šeimai palankios aplinkos kūrimas apima socialinę politiką, įstatyminę bazę, švietimą, sveikatos apsaugą ir visuomenės nuostata. Taip pat Navaitis (2007) nagrinėjęs šeimų funkcionavimą teigia, jog šeimai skirtos paslaugos ir paramos sistema turi padėti ir skatinti šeimos funkcionavimą.

Kolbergytė (2007) išskiria keturis pagrindinius bruožus, kuriais yra gerinama palanki šeimai politika: suteikimas galimybių atlikti pareigas šeimoje bei darbe; šeima ir darbas turi būti derinamas ir besiremiantis lygybę tarp lyčių; taip pat šeimai palanki politika negali būti diskriminuojanti, privalo suteikti sąlygas visiems dalyvauti darbo rinkoje (kalbama apie vyrus ir moteris); šeimai palanki politika turi formuoti vidinius darbuotojų reikalavimus, kad darbdaviai geranoriškai atsižvelgtų į šeimą turintį darbuotoją. atostogas, vaiko priežiūros paslaugas, lanksčias darbo organizavimo formas ir kt.

Autorių Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta (2006) teigimu, jog palankios šeimai politikos iššūkiai yra priklausomi nuo kiekvienoje valstybėje esančios individualios teisinės bazės ir nuo darbinių santykių aplinkos. Kolbergytė nagrinėjusi šeimos ir darbo sferų derinimo galimybes darbdavių požiūriu, teigia, jog šeimos ir darbo derinimui didelė įtaka daro, lengvatos, kurias suteikia darbdaviai

(pvz: lanksčios darbo valandos, darbas namuose.), taip pat autorė, teigė, jog dėka, paslaugų vaikams priežiūra ir ugdymo paslaugos, dirbantys tėvai gali suderinti šeimą ir profesiją.

Autorė apibendrinama palankios šeimos politikos sampratą, teigia, jog šeimos ir darbo derinimo politikos priemonės, labai priklauso nuo valstybės nutarimų ir vykdomos politikos, bet ir nuo darbdavių noro ir motyvacijos taikyti šioms priemonėms darbe. Apibendrinant palankios šeimai politikos sąvoką, galima teigti, kad tai yra visuma priemonių. Taip autorė yra pateikusi grupuotę priemonių, kurios būtent yra skirtos šeimos ir darbo derinimui pagerinti ir palengvinti:

- Lanksčios darbo formos.
- Atostogos.
- Vaikų priežiūros paslaugos.
- Kitos priemonės.

Autoriai Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta (2006) yra pateikę palankios šeimai politikos priemonių, privalumai darbo rinkos naudai ir darbdavių labui. Taigi, darbdaviai, kurie vadovaujasi šeimos ir darbo derinimo priemonėmis, į savo darbovietes prisitraukia naujus darbuotojus, taip pat, vyksta retesnė darbuotojų kaita, darbuotojai tokiam darbe yra sėsesni, išlaiko kvalifikuotus darbuotojus, tokiose darbovietėse geresnė emocinė darbo atmosfera, geresni santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo, paremti pasitikėjimu ir vertinimu, tai pat tokioje aplinkoje dirbantys darbuotojai patiria mažesnę fizinę bei protinę stresą ir žinoma, visais atvejais gerėja darbo kokybė, o tai yra vienas svarbiausių darbdavių ir darbuotojų aspektų.

Šiuolaikinėje visuomenėje, viena prioritetinių politikos krypčių yra, būtent palanki šeimos politika. Daug įvairių autorių aptaria, kokios priemonės yra kuriamos sukuriant šeimai palankią aplinką. Raminta Jančaitytė teigia, jog šiuo metu palanki šeimai politika neatsiejama nuo darbo rinkos. Mokslinėje literatūroje, šeimai palanki politika yra aiškinama kaip užimtumą orientuota socialinė politika. Ši socialinės politikos forma turėtų palengvinti galimybes derinti darbą ir šeimą (Castles, 2003). Palankios šeimai politikos priemonės yra skirtos šeimoms, kurios dalyvauja darbo rinkoje ir nori suderinti karjerą ir šeimą. Autoriai Hoyman, Duer (2004), išskiria šių priemonių įvairovę : atostogos motinystės ir tėvystės; lankstus grafikas, pasirinkimas dirbti visą pilną darbo dieną ar pusę; pagalba prižiūrėti vaikus ar pagyvenusius šeimos narius (darželiai ir kt.);

Kaip teigiama literatūros šaltiniuose, kaip ir vakarų šalyse, taip ir Lietuvoje, šeimos politika yra palanki šeimai ir dalyvavimui darbo rinkoje, tačiau pastebima, jog Lietuvoje nemaža dalis



darbdavių su šiomis sąlygomis nesutinka, jiems pritrūksta geranoriškumo, todėl karjeros siekianti moteris, kuri turi sukūrusi šeimą, susiduria su problemomis ir diskriminacija. (R, Jančaitytė, 2009).

Palankios šeimai politiką ir jos reikalingumą bei paskirtį Lietuvoje apibrėžia 2008 metų nutartis Valstybės šeimos politikos koncepcija. Koncepcijos tikslus ir strategijas galima įvardinti, kaip palankios šeimai politikos gaires: atskleisti, jog šeima yra vertinga tiek asmeniniame tiek visuomeniniame apibrėžti šeimos funkcijas, veiklas, šeimos paskirtį, kurios tenkintų asmens ir visuomenės poreikius. Lietuvoje, ir jas gerinti; nustatyti tikslus, kurie būtų suinteresuoti šeimos principais ir kuriuos nusibrėžia pati valstybė; numatyti valstybinės šeimos politikos veiksmų kryptis, kuriomis valstybė galėtų gerinti sąlygas visose srityse (Valstybinė šeimos politikos koncepcija, 2008). Šioje koncepcijoje, yra taip pat formuluojamos ir šeimai palankios politikos gairės, kuriose yra reglamentuojančios, kaip valstybė turėtų gerinti šeimos politiką. Šeimai palankios politikos svarbą pabrėžia tarptautiniai dokumentai. 2000 m. aukščiausio lygio susitikime Lisabonoje Europos Sąjungai buvo iškeltas naujas strateginis tikslas – iki 2010 m. tapti konkurencingiausia pasaulyje žiniomis grįsta ekonomika, galinčia sustiprinti ekonominį augimą, užtikrinti daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sanglaudą. Šiame dokumente nurodoma, kad siekiant įgyvendinti aktyvią darbo rinkos politiką, daug dėmesio turi būti skiriama lyčių lygybei bei galimybių derinti šeimą ir darbą užtikrinimui (Jančaitytė, 2006). Šeimos ir darbo santykių reguliavimui yra svarbios atostogos, kurių dėka darbuotojams yra lengviau derinti jiems svarbius šeimyninius klausimus su darbo sfera. Pagal LR Darbo kodekso 178 str.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad palanki šeimai politika yra labai svarbi valstybės kontekste ir darbdavių geranoriškume. Tiek valstybė ir tiek darbdaviai, turi būti suinteresuoti, gerinti šeimai palankią politiką, nes tai svarbu norint išlaikyti didžiausią vertybę šeimą, ir leisti joms toliau kurtis, o tai pat ir darbo rinkai gyvuoti.

### **1.3.2. Bendrosios šeimos politikos priemonės**

Palankios šeimai politikos priemonės yra į užimtumą orientuotos socialinės politikos priemonės, kurios palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje ir darbo rinkoje. Darbo rinkos visuomenėje, šių priemonių formavimas, yra vienas svarbiausių. Valstybės skatinančios ir šeimų gausėjimą, turi kurti tokias

galimybes, kad būtų kuriamos šeimos, ir tuo pačiu, kad tos pačios šeimos neiškristų iš dalyvavimo darbo rinkoje.

Šeimai palanki politika gali būti įgyvendinama įvairiais būdais, taikant įvairias priemones, kurių svarba tėvams derinant darbo ir šeimos rūpesčius yra skirtinga. Castles (2003) išskiria aktyvias ir pasyvias priemones, padedančias dirbančioms motinoms spręsti su motinyste susijusias problemas. Aktyvios priemonės – tai motinystės ir vaiko priežiūros atostogos, pasyvios – lanksčios užimtumo formos. Duyvendak ir Stavenuiter (2004) suskirsto priemones, padedančias derinti mokamą darbą ir priežiūrą, į tris grupes: laikinas profesinės veiklos nutraukimas (motinystės ir tėvystės atostogų schemos ir lanksčios darbo formos), piniginės išmokos (pvz., mokesčių lengvatos, socialinė apsauga ir socialinė parama) ir paslaugos (vaiko priežiūros organizavimas).

Taigi nagrinėjant ir analizuojant šeimos politikos priemones, literatūroje dažniausiai minimos bendrosios šeimos priemonės yra:

- Profesinės veiklos nutraukimas dėl šeimyninių priežasčių: *Nėštumo ir motinystės (motinystės) atostogos*. ( Suteikiamos tik motinoms vaiko gimimo laikotarpiu – artėjant gimdymui ir pirmas savaites ar mėnesius gimus vaikui)

*Tėvo atostogos* (Suteikiamos tik tėvams vyrams taip pat vaiko gimimo laikotarpiu.

*Vaiko priežiūros atostogos* (Tai ilgesnės trukmės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tiek motinos, tiek tėvai, dažniausiai suteikiamos kaip priedas prie motinystės ir tėvo atostogų arba po šių atostogų)

- Praktinė pagalba vaikų priežiūrai: *Valstybinės arba privačios, subsidijuojamos arba mokamos vaiko priežiūros įstaigos, tai gali būti darželiai, lopšeliai, dienos centrai ir kt.*

*Darbovietėje arba netoli darbovietės esanti vaiko priežiūra;*

*Pagalba susirgus vaikams;*

*Paslaugos mokyklinių vaikų atostogų metu;*

*Tėvadieniai;*

- Darbo formų keitimas dėl šeimyninių priežasčių:

*Sutrumpinta darbo savaitė* (Darbdaviai gali sutrumpinti darbuotojų darbo savaitę (leisti dirbti mažiau nei 40 val.), atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)

*Darbas ne visą darbo dieną* (Iš principo reiškia darbą mažiau valandų, palyginti su visą dieną dirbančiu(-ia) tos pačios įmonės darbuotoju(-ja))

*Trumpesnė darbo savaitė* (Toks profesinės veiklos organizavimas leidžia darbuotojui(- jai) įvykdyti savaitės valandų skaičiaus normą per trumpesnę laiką ir už tai gauti visą atlyginimą.)

*Darbo pasidalijimas* (Vieno visu etatu dirbančiojo(-sios) darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)

*Lankstus darbo laikas* (Darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko. Paprastai atsižvelgiama į vadinamąsias „piko“ valandas, kai visi dirbantieji turi būti darbe. Darbo pradžios ir pabaigos laikas paprastai yra lankstus ir yra galimybė gauti išėjinių dienų, atsižvelgiant į papildomai dirbtų valandų skaičių. Lanksti darbo vieta (darbas namuose).

- Piniginės išmokos ir paslaugos

*Mokesčių lengvatos* (Mažindama mokesčius, valstybė gali paskatinti įsijungti į darbo rinką arba iš jos pasitraukti)

*Socialinė apsauga ir socialinė parama*

- Informacija, mokymas ir parama

*Pagalba grįžtantiems į darbo rinką*

*Įmonėse, darbo vietose rengiami mokymai;*

*Seminarai šeimos klausimais*

#### **1.4. Palankios šeimos politikos priemonių klasifikacija**

A. Van Dornee- Huiske (1999) pateikia palankios šeimos politikos priemonių klasifikaciją. Pateikiat jų klasifikaciją autorė išskiria keturias pagrindines kategorijas. Tai yra lanksčios darbo formos, atostogos, vaikų priežiūros paslaugos ir kitos priemonės. Taigi, toliau nagrinėjant palankia šeimos politiką nagrinėjamosiose šalyse, svarbu plačiau aptarti kiekvieną priemonę, kurias išskiria A. Van Dornee – Huiske.

##### **1.4.1. Lanksčios darbo formos**

Šiuolaikinėje darbo rinkos visuomenėje, svarbu, jog darbdaviai sudarytų sąlygas derinti darbą bei šeimą, taikydami darbuotojams lanksčias darbo formas, kurios padėtų, jiems skirti laiko šeimai ir toliau siekti karjeros. Šiuolaikinėje visuomenėje atsiranda didelis poreikis, po vaiko gimimo kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Lanksčios darbo formos yra skirstomos: darbas dalį darbo laiko – tai vienas populiariausių būdų, kurio dėka galima derinti šeimos pareigas ir darbo derinimą. Palankios šeimai politikos vystymui ir vyraujant darbo rinkai, darbdaviai turėtų būti lankstūs, darbuotojams, kurie turi šeimas. Darbdaviai turi suteikti galimybę darbuotojui kuris turi šeimą, dirbti sutrumpintą

darbo dieną, dirbti pusę etato, dirbti sutrumpintą savaitę; lankstus darbo grafikas – literatūroje, apibrėžiamas, kaip galimybė darbuotojui ateiti į darbą jam patogiu laiku. Lankstus darbo grafikas tai susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo. Lankstaus darbo grafiko priemonės literatūroje skirto į keletą formų: darbas savaitgaliais, darbas pamainomis, darbo valandos pagal mokyklos ar vaikų priežiūros įstaigų grafiką, darbas namuose, darbas naudojantis technologijomis.

#### **1.4.2. Atostogos motinystės/ tėvystės**

Palankios šeimos politikos formavimui yra svarbu, jog darbdavys suteikia sąlygas ir garantijas, jog darbuotojui grįžus po motinystės/ tėvystės atostogų, bus leidžiama kelti kvalifikaciją ir neiškristi iš darbo rinkos sistemos. Būtent šias atostogas reglamentuoja kiekvienos šalies įstatymai, tačiau kiekvienoje šalyje šios atostogos yra skirtingai apmokamos. Motinystės atostogos yra skiriamos motinai prieš ir/arba po gimdymo, yra seniausia Europos socialinės gerovės politikos priemonė, skirta šeimai, ir vienas iš pagrindinių palankios šeimos politikos elementų (Gauthier, 2004). Europos šalyse dažniausiai motinystės atostogos trunka 16-18 savaičių.

Tėvystės atostogos, kaip ir motinystės atostogos, yra palankios šeimai politikos priemonė, suteikianti tėvams galimybę prižiūrėti mažamečius vaikus nenutraukiant ryšio su darboviete, tačiau ši priemonė Europos šalyse pradėta įgyvendinti gerokai vėliau negu motinystės atostogos.

Motinystės (tėvystės) atostogos, tai ilgesnės trukmės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tiek motinos, tiek tėvai, dažniausiai suteikiamos po motinystės ir tėvo atostogų. Dar vadinamos vaiko priežiūros atostogos, kurios suteikia abiem tėvams galimybę prižiūrėti vaikus iki tol, kol jie gali pradėti lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigas.

Trumpalaikės atostogos - atostogos dėl šeiminių priežasčių, neatvykimas į darbą dėl šeiminių priežasčių. Šios atostogos gali būti suteikiamos, šeimai nenumatytais atvejais, tokiais kaip, vaiko liga (Jančaitytė, 2006).

Nagrinėjant ir analizuojant literatūrą, apie šeimai palankios politikos priemones, galima teigti, kad atostogos kiekvienam asmeniui yra užtikrinamos, atsižvelgiant į šalies įstatymus ir vykdomą šeimos politiką.

### 1.4.3. Vaikų priežiūra

Vaikų priežiūros atostogos yra taip pat viena iš svarbiausių šeimos politikos priemonių. Tėvai, norėdami išlikti ekonomiškai aktyvūs ir dalyvauti darbo rinkoje naudoja vaiko priežiūros paslaugas. Tai aktualu tėvams, kurie nori grįžti į darbą netrukus po vaiko gimimo, tiek tėvams, kurie nori grįžti į darbą po tėvystės atostogų. Stankūnienės (2001) teigimu, šeimos, auginančios mažamečius vaikus, susiduria su nepakankamai išvystyta vaikų ugdymo paslaugų sistema.

Daugelyje Europos valstybių yra trūkumas ikimokyklinių institucijų, grupėse perteklius vaikų, todėl dažnai tėvai nėra patenkinti darželiai. Tai viena iš kliūčių, tėvams norintiems grįžti į darbo rinką.

Lopšeliai darželiai vaikams- tai labai svarbi šeimos politikos priemonė, kuri padeda derinti darbą ir vaiko priežiūrą. Tačiau neretai, tai sunkiai prieinama priemonė, dėl kainos, kokybės, darbo valandų ir dėl vaikų amžiaus ribojimo (Jančaitytė, 2006). Pasak Stankūnienės (2005) Europoje tokiose šalyse, kaip Italijoje gana populiarios valstybinės vaiko priežiūros paslaugos, tačiau matoma, jog yra stygius šios paslaugos, todėl valstybės yra skatinamos kurti ir privačias vaiko priežiūros institucijas, bet ir plėtoti valstybės subsidijuojamas vaiko priežiūros paslaugas darbovietėse. Gerą , Nyderlanduose jau nuo XX a. 9 deš. pabaigos vieną iš pagrindinių vaidmenų vaiko priežiūros paslaugų pasiūloje ėmė vaidinti darbdaviai (Dobbelsteen ir kt., 2000). Olandai rodo pavyzdį, kad labai svarbu, jog būtų įstaigos, kurios teiktų vaikų priežiūros paslaugas ne tik įprastu darbo laiku, bet ir savaitgaliais (ar tik šeštadieniais), švenčių dienomis ir vasaros mėnesiais, kai darželiai nedirba. Tokiu būdu siekiama sukurti kuo platesnį paslaugų pasirinkimo ratą tam, kad moterys ir vyrai lengviau galėtų realizuoti save ne tik profesiniame, bet ir privačiame gyvenime – tėvo ir motinos vaidmenyse.

Apibendrinant galima teigti, kad vaikų priežiūros paslaugos yra pagrindinė priemonė, skatinanti tėvus sugrįžti į darbo rinką. Tačiau dar vyrauja sunkumai šeimos ir darbo derinimo sferose, su kuriais susiduria tėvai turintys mažamečius vaikus. Iškyla poreikis, jog paslaugos būtų prieinamos visiems tėvams, kainos atžvilgiu, taip pat į lopšelius bus priimti jaunesnio amžiaus vaikai, taip pat šių paslaugų prailginimas tėvų atžvilgiu, kadangi, dažnai darželių darbo laikas sutampa su tėvų darbo laiku. Vienas iš dažniausiai pasitaikančių šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo sunkumų - vaikų priežiūra. Ypač ši problema aktuali mažamečių vaikų turintiems darbuotojams, kurie dirba pamainomis ar jų darbo diena prasideda anksčiau ar baigiasi vėliau nei įprasta. Šias problemas galėtų padėti spręsti dirbančių tėvų poreikius atitinkanti vaikų priežiūros sistema.

## **1.5. Šeimai palanki politika Lietuvoje, Olandijoje, Italijoje**

### **1.5.1. Šeimai palanki politika Lietuvoje**

Pirmiausias, kalbant apie palankią šeimos politiką, reikėtų paminėti, nuo kada Lietuvoje atsiranda poreikis palankios šeimai politikos. Kadangi Lietuva nuo 1995 įsipareigojo pripažinti, kad šeima yra visuomenės pagrindas ir jai skirti esminį vaidmenį žmogaus socialinėje raidoje, stiprinti šeimai skiriamą socialinę apsaugą bei paramą (Socialinis pranešimas, 2000). Nuo to laiko palaipsniui buvo įgyvendinamos įvairios priemonės, gerinančios šeimų padėtį Lietuvoje (Vaiko pašalpos mokėjimas iki vaikai sueina 18 metų, motinystės atostogų sąlygų gerinimas ir išmokų didinimas, tėvystės atostogų įvedimas ir pan.). Palankios šeimai politiką ir jos reikalingumą bei paskirtį Lietuvoje apibrėžia 2008 metų nutartis Valstybės šeimos politikos koncepcija. Koncepcijos tikslus ir strategijas galima įvardinti, kaip palankios šeimai politikos gaires: atskleisti, jog šeima yra vertinga tiek asmeniniame tiek visuomeniniame apibrėžti šeimos funkcijas, veiklas, šeimos paskirtį, kurios tenkintų asmens ir visuomenės poreikius. Lietuvoje, ir jas gerinti; nustatyti tikslus, kurie būtų suinteresuoti šeimos principais ir kuriuos nusibrėžia pati valstybė; numatyti valstybinės šeimos politikos veiksmų kryptis, kuriomis valstybė galėtų gerinti sąlygas visose srityse (Valstybinė šeimos politikos koncepcija, 2008). Šioje koncepcijoje, yra taip pat formuluojamos ir šeimai palankios politikos gairės, kuriose yra reglamentuojančios, kaip valstybė turėtų gerinti šeimos politiką.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad palanki šeimai politika yra labai svarbi valstybės kontekste ir darbdavių geranoriškume. Tiek valstybė ir tiek darbdaviai, turi būti suinteresuoti, gerinti šeimai palankią politiką, nes tai svarbu norint išlaikyti didžiausią vertybę šeimą, ir leisti joms toliau kurtis, o tai pat ir darbo rinkai gyvuoti.

### **1.5.2. Šeimai palankios politikos aspektai Olandijoje**

Šeimos ir darbo suderinamumo politika, Olandijoje yra viena pirmaujančių Europos sąjungos. Nyderlandų politika yra suinteresuota, jog būtų kuriamos šeimos, tiek ir šeimas turintys darbuotojai galėtų sėkmingai siekti karjeros, neiškrisdami iš darbo rinkos sistemos. Nyderlanduose pasireiškia liberaliojo modelio aspektai, kuriais siekiama, jog patys piliečiai prisiimtų daugiau atsakomybės už jų pačių gyvenimą. Olandijoje šeimos politikoje prioritetu yra laikomi vaikų ir tėvų poreikiai, svarbus tėvystės įgūdžių ugdymas (Gauthier). Šeimos politika Olandijoje įgyvendinama suteikiant vaiko auginimo atostogas ir derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus. Finansavimas šeimų Olandijoje, suprantamas, kaip šeimos stabilumas, todėl politika yra įsipareigojusi, teikti šeimoms finansavimą.

2008 metais Olandijoje šeimos politika dokumentas " šeimos stiprybė " reglamentuotas dokumentas . Šis dokumentas apibūdina - pagrindinius prioritetus Olandų palankios šeimos politikos formavime. Pagal šį dokumentą , pagrindinė atsakomybė už tinkamą funkcionavimą šeimoje tenka tėvams. Vyriausybės tikslas yra padidinti šeimoms, būdingą stiprumą , vykdant šeimai palankią politiką sutelkiant dėmesį į tokias sritis:

- **Didesnis laikas šeimoms** : Šeimos politika remia tėvus rūpintis ir auklėti savo vaikus, tėvus skatina dalyvauti užimtumo ir tėvystės įgūdžių ugdyme. Tėvai turi gebėti skirti pakankamai laiko ir vykdyti savo pareigas šeimai . Taip pat vyriausybė išplėsti atostogų skaičių nuo 13 iki 26 savaičių.

- **Papildomos investicijoms šeimoms:** Šeimoms, jog jos tinkamai veiktų, reikia turėti pakankamai pinigų. Vyriausybė padeda jiems skirtingais būdais. Svarbiausi naujos finansinės priemonė dėl šeimos politikos , išskyrus pašalpas , apima , be kita ko : - Vaiko susijusių biudžeto įvedimas 2008 metais.

- **Parama tėvystės ugdymui** : Sveika, skatinti aplinką, kurioje auginti vaikus yra gyvybiškai svarbus visuomenės reikalas. Vaikai turi būti auklėjami būti geri piliečiai, kurie prisiimtų atsakomybę už save, savo šeimą ir jų socialinės aplinka. Iki šiol vyriausybė padėjo žmonėms pagerinti savo tėvystės įgūdžių kelios politikos priemonės tėvystės ir vaiko auginimo klausimais. - Teikti prieinamą informaciją ir patarimus apie vaikų auklėjimą per lengvai prieinamoje jaunimo ir šeimos centrai, kurie turi būti įsteigti kiekvienoje olandų savivaldybės iki 2011 m.

**Priemonių taikymas Olandijoje:** Olandų tėvų ir motinų atostogos yra palyginti trumpos, palyginti su tėvų kitose Europos šalyse. Vidutinė trukmė tėvystės atostogų Europoje yra dvi savaitės. Be to, vidutinis motinystės atostogų ilgis Europos sąjungos šalyse yra 20,5 savaitės. Olandijoje teisę i atostogas motinos turi 16 savaičių.

Nagrinėjant tokias šalis kaip Olandija ir Lietuva galima išskirti kelis pagrindinius dalykus, kurie yra būdingi abiem šalims. Tai pinigine parama šeimoms ir motinystės, tėvystės ir vaiko auginimo atostogos, kurios reglamentuojami įstatyminėje bazėje. Šios dvi priemonės priskiriamos pasyvių priemonių kategorijai. Antrajai priemonių sistemai galima priskirti aktyvias šeimos politikos priemones: šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą ir vaiko priežiūros paslaugų infrastruktūrą. Knijn ir Saraceno, nagrinėdami šeimos politika Olandijoje pažymi, jog Nyderlandų vyriausybė, siekdama pagerinti sąlygas šeimoms, auginančioms vaikus, ir sumažinti vaiko auginimo kaštus, tobulina pagrindines priemones, tokias kaip: motinystės ir tėvystės atostogas, vaikų priežiūros paslaugas ir darbo laiko derinimą.

### **1.5.3. Šeimai palanki politika Italijoje**

Italija priklauso Viduržemio jūros (Pietų Europos šalių) socialinės gerovės modeliui. Italijoje yra įsigalėjęs stiprus familializmas bei universalių ir privačių paslaugų bei išmokų junginys. Dirbančioms motinoms bei tėvams teikiama pagalba yra nepakankama, todėl joms tenka pasikliauti neformalia šeimos teikiama pagalba. Italijoje dar nėra užtikrinamos lanksčios užimtumo formos (Borja, 2001.) Italijoje stiprus tėvo maitintojo vaidmuo dar įsigalėjęs iki šių dienų (Bovenberg, 2005).

Priemonių įgyvendinimas Italijoje. Europos šalyse motinystės atostogos suteikiamos moterims kaip nėštumo ir gimdymo atostogos ir gali būti padalytos į laikotarpį iki ir po gimdymo. Italijoje gana gerai išvystytos motinystės atostogos. Italijoje dirbančios motinos turi teisę į 5 mėnesius motinystės atostogų (2 mėn. prieš gimdymą ir 3 po gimdymo). Italijoje yra mokamos įstatymu reglamentuotos motinystės atostogos, bet teisę į šias atostogas dažniausiai lemia dalyvavimo darbo rinkoje kriterijus bei socialinio draudimo įmokos. Motinystės atostogų metu mokama visa atlyginimo kompensacija Italijoje yra 80% viso atlyginimo. Italijoje vaiko priežiūros paslaugų nėra daug ir jos labai brangios (palyginti su kitomis Europos šalimis, kaina, kurią šeima turi sumokėti už vaikų lopšelių, yra didžiausia Europoje) (Ponzellini, 2006). Yra keletas lopšelių 0-2 metų vaikams, tačiau jie veikia ne visą dieną. Pagal lopšelių prieinamumą pirmenybė teikiama tam tikroms grupėms (mažas pajamas gaunančios šeimoms, vaikams su negalia) (Kontula, Miettinen, 2005). Didelė dalis Italijos motinų turi pasikliauti šeimos narių pagalba dėl menko vaiko priežiūros įstaigų prieinamumo ir lanksčių darbo formų trūkumo (Del Boca, 2003).

### **1.6. Šeimos ir darbo suderinamumo politikos veiksmingumas**

Valstybių formuojama šeimai palanki politika siekia sukurti veiksmingą politiką šeimoms turinčioms vaikus ir padėti joms derinti darbą ir šeimą. Šiuo metu tai vienas svarbiausių politinių uždavinių valstybėms. Tai svarbus aspektas, kadangi, esant palankiai šeimos politikai, šalyse, kur yra efektyviai įgyvendinamos šeimai palankios priemonės, pasitenkinimas gyvenimu yra didesnis, daugiau kuriama šeimų, didėja gimstamumas. Veiksmingumas šiuo atveju, tai šeimai palankių politikos priemonių tikslų įgyvendinimas. Veiksmingumas literatūroje apibrėžiamas kaip, tam tikrų paslaugų galimybės, kurios duoda norimą rezultatą, jeigu veikia ir yra pasiekti norimi rezultatai, vadinasi veiksminga.

Šiuolaikinėje visuomenėje, besikeičiantis tiek ekonominei, tiek socialinei situacijai, vis dažniau abu partneriai šeimoje neapsiriboja namų ūkio priežiūra ir siekia karjeros. Todėl, dėl ribotų laiko, fizinių bei psichikos išteklių tampa sunku paskirstyti ir suderinti savo įsipareigojimus darbui ir šeimai, kas vėliau gali sukelti darbo ir šeimos konfliktą, dėl nesuderinamo laiko paskirstymo.



(Greenhaus, Beutell, 1985). Darbo ir šeimos konfliktas turi neigiamų pasekmių tiek darbuotojui ir jo šeimai, tiek organizacijai ar institucijai, kurioje jis dirba, tiek visuomenei. Darbuotojo patiriamas darbo ir šeimos konfliktas kelia stresą, depresiją, didina sergamumą, kelia nesutarimus tarp sutuoktinių (Zhang 2012), mažina darbuotojų pasitenkinimą darbu (Adomynienė, Gustainienė, 2001; Carr. 2008) ir šeiminiu gyvenimu, taip pat darbuotojai kylant konfliktams rodo mažesnius darbo rezultatus. (Warner, Hausdorf, 2009). Dėl šių priežasčių darbovietės stengiasi sumažinti darbo ir šeimos konfliktą sudarydamos lanksčius darbo grafikus, teikdamos motinystės, tėvystės atostogas ar vaikų priežiūros paslaugas (Ruppner, 2009), suteikdamos autonomiją darbe (Michel 2011). Todėl valstybėse formuoti veiksmingą ir efektyvią šeimos politiką itin svarbu.

### **1.6.1. Šeimos ir darbo suderinamumo konfliktai. Pasitenkinimas darbu- veiksminga politika.**

Darbo ir šeimos vaidmenų sąveika visų pirma yra nagrinėjama kaip konfliktas tarp šių dviejų sričių, turintis disfunkcinį poveikį darbuotojams ir kitiems asmenims. Darbo ir šeimos konfliktas gali lemti mažesnę pasitenkinimą darbu ir karjera. Nepasitenkinimas darbu ir karjera, gali lemti sumažėjusius išteklius ir energijos skyrimą darbui ir taip sumažina energiją ir išteklius, skiriamus šeimai (Brotheridge ir Lee, 2005). Pasitenkinimas darbu yra vienas plačiausiai nagrinėjamų reiškinių, kuri veikia šeimos ir darbo sąveika. Yra tikima, jog pasitenkinimas darbu turėtų didėti asmeniui kylant karjeros —laiptais. Analizuojamoje literatūroje teigiama, jo šeimą paremianti darbo aplinka ir šeimos – darbo palengvinimas siejamas su didesniu pasitenkinimu darbu. Darbuotojai, kurie gali suderinti šeimą ir darbą yra patenkinti savo darbu. (Allen ir kt., 2000; Balmforth ir Gardner, 2006). Teigiama, kad darbuotojai, kurie dažniau patyrė teigiamą darbo – šeimos vaidmenų sąveiką, buvo labiau patenkinti savo darbu susijęs su neigiamomis darbo pasekmėmis. Socialinis palaikymas darbe yra naudingas tiek darbuotojo darbo atlikimui, tiek darbo ir šeimos vaidmenų integravimui (Lu, Kao, Cooper, 2009). Lu ir kiti autoriai, teigia , jog darbinis- socialinis palaikymas darbe yra naudingas tiek darbuotojo darbo atlikimui, tiek darbo ir šeimos vaidmenų integravimui. Darbdaviai, turėtų būti suinteresuoti, ir vykdyti šeimai palankios politikos priemones, darbuotojams, kurie turi šeimas.

## 2. TYRIMO METODIKA

### 2.1. Tyrimo metodas ir duomenys

**Tyrimo objektas**, kuris yra apibrėžtas teorijoje, yra šeimai palanki politika, tai priemonės, kurios suteikia galimybes darbuotojams, auginantiems vaikus, derinti šeimos priežiūros rūpesčius su karjera. Palankios šeimos politikos veiksmingumas Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje buvo nagrinėjamas ir lyginamas, naudojant antrinius duomenis. Darbo tikslas palyginti palankios šeimai politikos veiksmingumą lemiančius veiksnius Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje. Šiam tikslui pasiekti, buvo atlikta lyginamoji analizė naudojant **Tyrimo metodas** - statistinė aprašomoji analizė, taikyta atskleidimui skirtingų šalių. Surinkus visus duomenis, kurie yra susiję su iškeltais darbo uždaviniais, naudojant duomenų bazių statistinius duomenis, buvo galima palyginti lyginamų šalių skirtumus palankios šeimos politikos priemonių veiksmingumo. Statistinis tyrimo metodas- apima masinio reiškinių duomenų rinkimą, aprašymą ir susistemimą, bei analizavimą ir interpretavimą. Šis metodas buvo naudotas parodyti Lietuvos, Italijos ir Olandijos demografinę namų ūkių ir šeimų statistiką, taip pat atskleisti priemones, kurios lemia šeimų gyvenimo kokybę ir pasitenkinimą šeimai palankia politika.

### 2.2. Tyrimo duomenų surinkimas

Šiai lyginamajai analizei atlikti buvo surinkti Italijos, Lietuvos ir Olandijos demografiniai šeimų duomenys, taip pat pateikiamos šių šalių šeimų struktūros. Šie duomenys buvo surinkti OECD (family database, the structure of families) duomenų bazės. Šeimų namų ūkių ir struktūrų duomenys buvo pateikiami ir surinkti 2014 metų. Tai pat tyrime yra surinkti ir palyginti šių šalių motinystės, tėvystės, tėvystės/ vaiko priežiūros statistiniai duomenys, jų trukmė, taip pat lyginami šalių apmokėjimo dydžiai OECD (materity, parental leave). Šioje lyginamoje analizėje yra analizuojamos šeimai palankios politikos priemonės, todėl taip pat yra surinkti, vaiko priežiūros rodikliai ir lyginami, tarp analizuojamų šalių, kiek tėvų naudojami vaiko priežiūros paslaugas šalyse OECD (formal childcare). Taip pat yra pateikti duomenys lanksčių darbo formų, yra pateikiamos diagramos, lentelės, kaip pasiskirstę tarp šalių darbo grafikų lankstumas, darbo vietose, taip pat, surinkti duomenys, kaip šalyse asmenų gali ir dirba iš namų OECD (workplace hours and time for caring). Kadangi teorinėje dalyje yra aptariamos šeimai palankios politikos priemonės, tyrimo analizėje, buvo svarbu, išanalizuoti lyginamų šalių priemonių rodiklius. Todėl OECD duomenų bazėje buvo surinkti šių priemonių duomenys. Buvo pasirinkti Italijos, Lietuvos ir Olandijos duomenys, kadangi, šios trys šalys ir yra analizuojamos, viso darbo metu.

Tyrimo uždavinių atskleidimui, ir palyginimui šeimai palankios politikos veiksmingumo, buvo surinkti Europe Social Survey duomenys, kur yra pateikiami pasitenkinimo rodikliai. Duomenys buvo surinkti internetinėje Europe Social Survey duomenų bazėje, prisijungus prie sistemos, buvo pateikti pjūviai duomenų, buvo pasirinktos trys šalys, šiuo atveju Italija, Lietuva ir Olandija. Taip pat pasirinkti tinkami tyrimui rodikliai. Kadangi ieškant duomenų buvo susidurta su sunkumais Italijos naujausiais duomenimis, todėl, visos šalys buvo lyginamos 2012 duomenų rodikliais, nes naujesnių metų Italija nėra pateikusi. Šiuo atveju buvo aprašyti ir palyginami Italijos, Lietuvos, Italijos šalių pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio ir pasitenkinimo rodikliai, bendrai palyginti šalių vidurkiai, tarp šių dviejų rodiklių. Taip pat tiriant šeimai palankios politikos, buvo palyginti rodikliai tarp asmenų turinčių ir neturinčių vaikų ir jų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio ir pasitenkinimas darbu. Grafikuose yra pateikiami kiekvienos šalies rodikliai ir jie palyginami vidurkiai. Būtent šie rodikliai, darbe atskleis, šalių šeimai palankios politikos veiksmingumą. Šeimai palankios politikos priemonės bus vertinamos lyginant pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio ir pasitenkinimo darbu rodikliai, tarp asmenų turinčių ir neturinčių vaikų. Taip pat tyrime yra palyginami ir apskaičiuoti statistiniai reikšmingumo vidurkiai pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio, tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų.

### **2.3. Tyrimo duomenų apdorojimas**

Tyrimo duomenų apdorojimui ir analizavimui buvo naudojama „Microsoft Office Excel 2010“ Pateikti duomenys diagramose skaičių ir procentiniu pasiskirstymu (frequencies), taip pat vidurkių skaičiavimas. Tyrimo duomenims apdoroti, buvo apskaičiuoti grupių vidurkių skirtumo statistinio reikšmingumo nustatymui buvo pasitelkta Anova testas, Stjudento T testas. Šiam tyrimui atlikti buvo pasirinktas reikšmingumo lygmuo  $\alpha=0,05$ . Tai reikštų, jog darbe vartota sąvoka statistinis reikšmingumas, buvo suprantama, kad klaidos tikimybė buvo mažiau nei 0,05.

### **3. LYGINAMOJI ANALIZĖ**

#### **3.1. Lietuvos, Olandijos, Italijos šeimai palankios politikos veiksmingumo tyrimo rezultatai**

Šeimai palankios politikos palyginimui skirtingose šalyse buvo pasirinkta teorinė ir analitinė sistema, kurios dėka, būtų galima išryškinti ir nustatyti panašumus ir skirtumus. Kuriais valstybių vykdoma politika padeda žmonėms derinti darbą ir šeimą. Palankios šeimai politikos priemonės yra į užimtumą orientuotos socialinės politikos priemonės, kurios palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje ir darbo rinkoje. Darbo rinkos visuomenėje, šių priemonių formavimas, yra vienas svarbiausių. Valstybės skatinančios ir šeimų gausėjimą, turi kurti tokias galimybes, kad būtų kuriamos šeimos, ir tuo pačiu, kad tos pačios šeimos neiškristų iš dalyvavimo darbo rinkoje.

Praktinė darbo dalis orientuota į šeimai palankių politikos priemonių veiksmingumo palyginimą. Praktinėje dalyje badoma atskleisti ir parodyti, kaip skirtingai šalyse veikia šeimai palanki politika pagal žmonių pasitenkinimo rodiklius.

#### **3.2. Šeimų demografinė ir struktūros apžvalga analizuojamose šalyse**

Šiame skyriuje apžvelgsime demografinę namų ūkių ir šeimų statistiką. Norint palyginti šeimos politikos veiksmingumą nagrinėjamose šalyse, svarbu apžvelgti ir demografinius namų ūkius ir šeimos statistiką šalyse. Šeimų statistikos demografiniai duomenys buvo surinkti iš OECD. Buvo surinkti Lietuvos, Italijos ir Olandijos statistiniai duomenys apie šeimų namų ūkius, tokius kaip porų ar vienišų žmonių namų ūkiai ir t.t. Taip pat buvo surinkti duomenys apie šalių šeimų struktūrą, kiek šeimos augina vaikų. Šie rodikliai svarbūs analizuojant tris skirtingas šalis ir jų šeimai palankią politiką. Toliau bus išskirti visi trijų šalių pateikti duomenys.

##### **Lietuva**

Lietuvoje beveik pusę (49,47 proc.) namų ūkių sudaro poros, iš kurių 52,6 procentai turi viena ar daugiau vaikų. Lietuvoje dažnai namų ūkius sudaro vienas iš tėvų ir vienas ar daugiau vaikų, tokie namų ūkiai sudaro beveik 10 proc. Verta paminėti, kad vienišų motinų auginančių vaikus yra daugiau nei 6 kartus daugiau nei vienišų tėvų. 55,7 proc. namų ūkių turinčių vaikų augina vos vieną atžalą, 34,4 proc. – du vaikus ir vos kas dešimtas namų ūkis augina daugiau nei tris vaikus. (1 lentelė)

## Italija

Italijoje beveik 55 proc. namų ūkių sudaro poros, tačiau tik 49,3 proc. porų augina vaikus. Vieniškų tėvų šeimos sudaro vos 5,4 proc. visų namų, iš kurių tik kas penktu atveju vienišas tėvas augina vaikus. Italų namų ūkiai dažniausiai augina vos vieną vaiką (52,2 proc.), dvejų vaikų namų ūkiai sudaro 40 proc., namų ūkių su šeimomis ir tik vos 7,8 proc. augina tris ir daugiau vaikų. (1 lentelė)

## Olandijoje

Olandijoje daugiau nei 56 proc. namų ūkių sudaro poros, tačiau vos 45,7 proc. porų turi vaikų. Vieniškų tėvų namų ūkiai sudaro 5,5 proc., vieniškų motinų 5 kartus daugiau augina vaikus. Nyderlanduose daugiausia namų ūkių turinčių vaikų augina du vaikus (43,8 proc.), 17,3 proc. augina tris ir daugiau vaikų, o 39,0 proc. namų ūkių augina vieną vaiką. (1 lentelė)

Taigi, palyginus šias šalis buvo pastebėta, jog Lietuvoje daugiausia namų ūkių auginančių vaikus 35,7 proc. visų namų ūkių, tačiau daugiausia vieniškų tėvų namų ūkių auginančių vaikus. Olandai išsiskiria santykinai mažu skaičiumi namų ūkių turinčių vaikų skaičiumi, tačiau namų ūkiai auginantys vaikus dažniausia turi du ir daugiau vaikų (61 proc.), kai tu tarpu Italijoje ir Lietuvoje dažniausiai auginamas tik vienas vaikas. Taip pat galima teigti, kadangi Olandijoje šeimai palanki politika yra suinteresuota, kad poros susilauktų daugiau vaikų ir suteikia sąlygas derinti tiek karjeros siekimą, tiek sudaro sąlygas auginti vaikus. Darytina išvada, jog Italijoje, tiek Lietuvoje, darbas ir šeima yra mažiau suderinami, tikėtina, jog todėl šeimos yra mažesnis, nes sunkiau sekasi derinti šias dvi svarbias gyvenimo dilemas. (2 lentelė)

1 lentelė. Namų ūkių struktūra Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“)

	Porų namų ūkiai		Vieniškų tėvų namų ūkiai		Vieno asmens namų ūkiai	Kiti namų ūkiai
	Su vaikais	Be vaikų	Vieniša motina	Vienišas tėvas		
Lietuva	26,04	23,43	8,30	1,34	31,67	9,21
Italija	27,09	27,83	4,47	0,92	31,08	8,61
Olandija	25,73	30,63	4,65	0,90	36,38	1,71

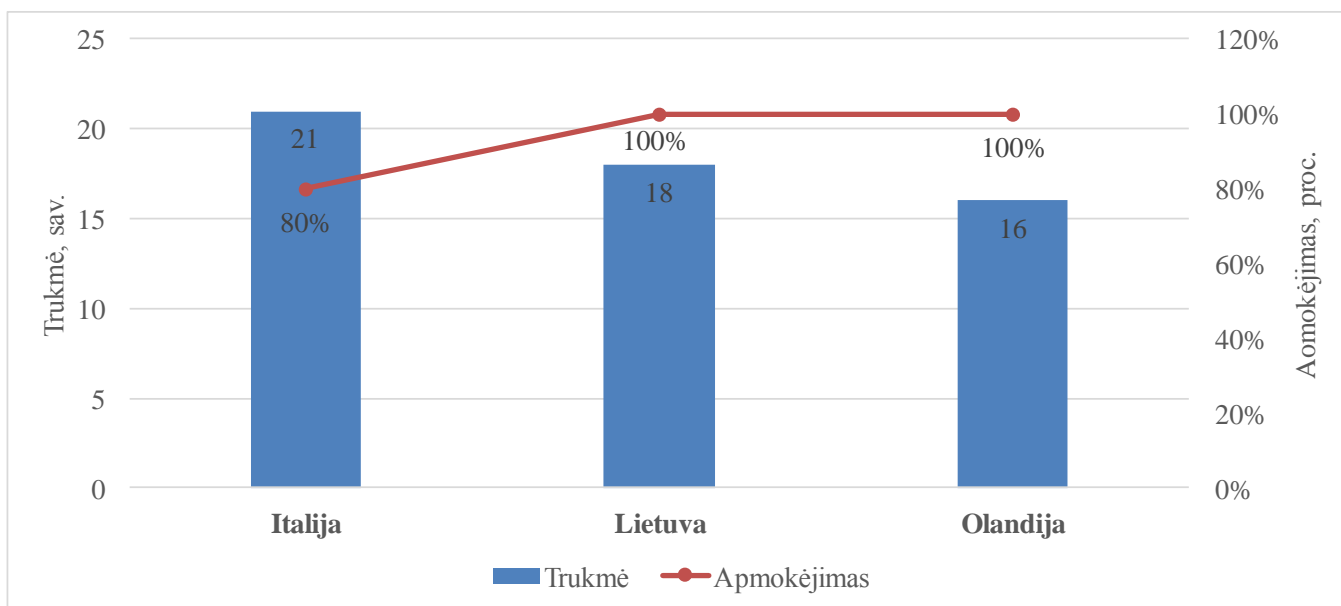
2 lentelė. Vaikų skaičius Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“)

	Bevaikės	1 vaikas	2 vaikai	3 ir daugiau vaikų
Lietuva	68,71	17,43	10,77	3,08
Italija	69,65	15,84	12,14	2,36
Olandija	71,06	11,27	12,67	5,00

### 3.3. Motinystės/tėvystės/ vaiko priežiūros atostogos

#### Motinystės atostogos

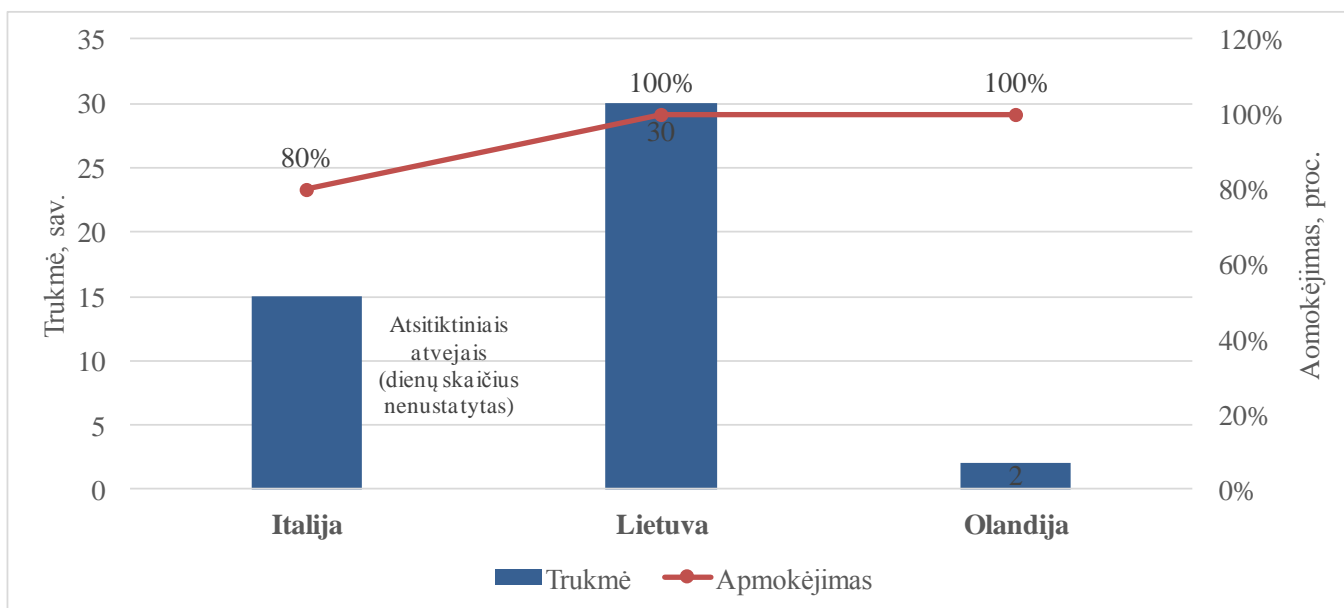
Nagrinėjamosiose Europos šalyse motinystės atostogos suteikiamos moterims kaip nėštumo ir gimdymo atostogos ir gali būti padalytos į laikotarpį iki ir po gimdymo. Šių atostogų laikotarpiu moterims mokama nėštumo ir gimdymo pašalpa; moterys turi teisę grįžti į tą patį darbą, įstatymas jas saugo nuo atleidimo. Tiek Italijoje, tiek Olandijoje ir tiek Lietuvoje yra gerai išvystytos motinystės atostogos. Visose nagrinėjamosiose šalyse motinystės atostogos yra teisiškai reglamentuotos įstatymuose. **Lietuvoje** motinystės (nėštumo ir gimdymo) atostogų laikotarpis 18 savaičių iš kurių, prieš gimdymą moteris turi išeiti iš darbo 10 dienų, ir po gimdymo į darbą grįžti gali ne anksčiau kaip po 8 savaičių, šiuo laikotarpiu Lietuvos moterims, esančioms motinystės atostogose yra mokama 100 procentų visos algos. Olandijoje- motinystės atostogos sudaro 16 savaičių, moteris prieš gimdymą privalo išeiti atostogų 4-6 savaitėmis likus iki gimdymo, o po gimdymo grįžti į darbo vietą gali neankščiau kaip po gimdymo praeina 10, 12 savaičių. **Olandijoje**, kaip ir Lietuvoje atostogų išmokų dydis sudaro 100 procentų moters buvusios algos. **Italijoje** dirbančios motinos turi teisę į 5 mėnesių motinystės atostogų, tai 21 savaitė, prieš gimdymą Italijoje moteris turi palikti darbo vietą prieš 9 savaites, po gimdymo grįžti į darbą gali po 13 savaičių, skirtumas nuo nagrinėjamų šalių Italijoje mokamos pašalpos dydis sudaro 80 procentų buvusios algos. Išimtis Italijoje, besilaukianti moteris, išimtiniais atvejais, gali nėštumo metu dirbti likus 1 mėnesiui prieš gimdymą, ir grįžti į darbo vietą po 4 mėnesių, tačiau tokiu atveju reikalingas sertifikatas, kuris liudija, jog tai nekenkia moters sveikatai. (Maternity and paternity leave in the EU, 2015) (1 pav.)



1 pav. Motinystės atostogų, trukmė ir apmokėjimo dydis Italijoje, Lietuvoje ir Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“)

### Tėvystės atostogos

Tėvystės atostogos yra suteikiamos tėvystės pagrindu. Tai apmokamos atostogos, panašiai kaip ir motinystė. Tėvo atostogos skiriamos tik tėčiams, suteikiant galimybę prižiūrėti naujagimį. Tėvo atostogos suteikiamos tik tėvams vyrams taip pat vaiko gimimo laikotarpiu. Europos šalyse, tėvystės atostogas reglamentuoja, taip pat įstatymas, tačiau, tėvystės atostogos atsirado daug vėliau, negu motinystės. Tėvystės atostogų atsiradimą lėmė lygių galimybių diskursas darbe. Analizuojamuose šalių panašumai ir skirtumai tėvystės atostogų. Taigi, **Lietuvoje** tėvystės atostogų tėvas gali išeiti vienam mėnesiui, po moters gimdymo, apmokamos algos dydis sudaro 100 procentų. **Olandijoje** – tėvystės atostogoms dirbantis tėvas, po moters gimdymo, atostogų gali išeiti dviem darbo dienomis, mokamas dydis algos taip pat sudaro 100procentų. O **Italijoje**- tėvystės atostogos yra leidžiamos atsitiktiniam atvejams esant. Tėvas privalo dalyvauti darbo rinkoje, atostogos galimos, kaip tėvas yra vienišas, arba motinos ligos atveju, Tada tėvas gali pasinaudoti visomis atostogomis, kol mama serga, šiuo atveju Italijoje yra mokamas 80 procentų algos dydis.



2 pav. Tėvystės atostogų trukmė ir apmokėjimo dydis Italijoje, Lietuvoje, Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“)

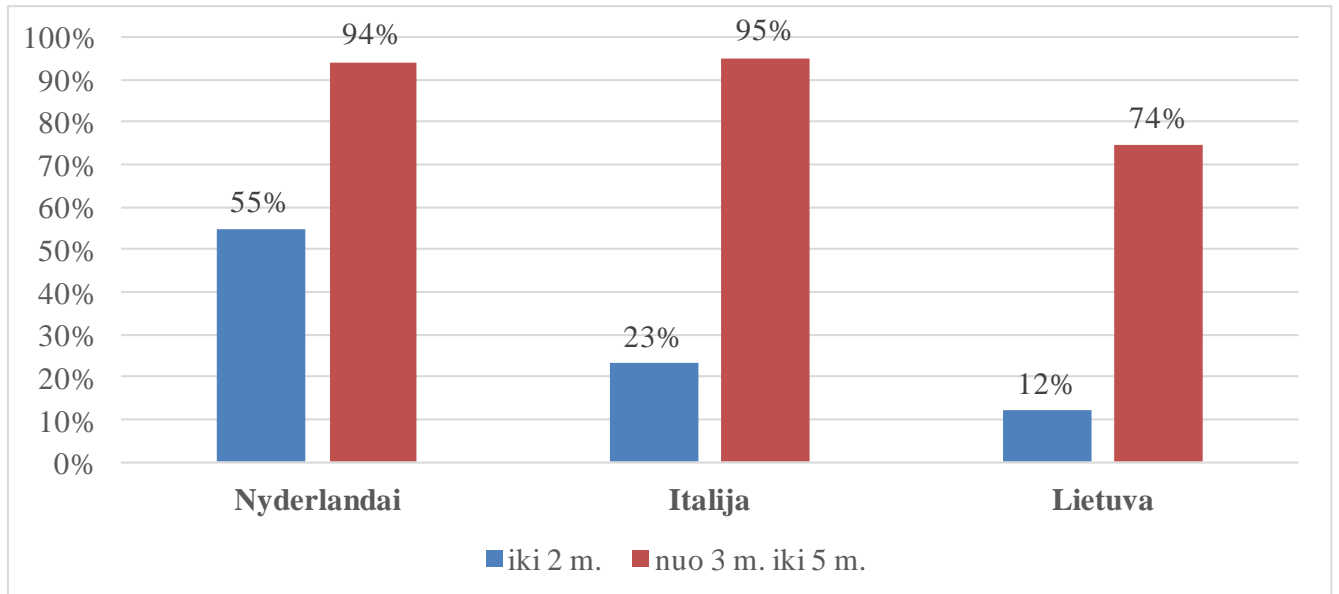
### Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos

Tėvystės/vaiko priežiūros atostogų pagrindas yra ne motinos sveikata (kaip motinystės atostogų atveju) o vaiko priežiūra ir auginimas, suteikiant abiem tėvams teisę dalyvauti šiuose procesuose (COE, 2005: 16). Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos suteikiamos po motinystės ir tėvo atostogų. Visose analizuojamose šalyse tėvystės/vaiko priežiūros atostogos yra įteisintos įstatymais. Pagrindiniai tėvystės/vaiko priežiūros atostogų veiksniai yra atitikimas kriterijams, pagal kuriuos suteikiamos šios atostogos, atostogų trukmė, darbo vietos išsaugojimas ir piniginės išmokos. **Lietuvoje** vaiko priežiūros atostogas gali imti tiek tėvas, tiek motina. Įstatyme reglamentuota, jog vaiko priežiūros atostogos Lietuvoje galimos iki kol vaikui sueis 3 metai. Vienerius metus yra mokama 100proc. Visos algos dydis, o sekančius dvejus metus yra mokamas 70proc. algos dydis. **Olandijoje** – vaiko priežiūros atostogos nėra tiesiogiai išmokamos, trukmės ilgis yra vieneri metai, tėvai turi teisę į lengvatas. Olandijoje, darbdavys ir darbuotojas individualiai sprendžia trukmę ir užmokesčio dydį, vaiko priežiūros atostogų laikotarpį. **Italijoje** – iš analizuojamų šalių, vaiko priežiūros atostogų trukmė 11 mėnesių, bene mažiausias laikotarpis. Per šį laikotarpį 11 mėnesių yra dalijama tarp abiejų tėvų: daugiausia 6 mėnesiai motinai ir 6 mėnesiai tėvui; gali būti pratęstos iki 7 mėnesių, jei tėvas išeina bent 3 mėnesius atostogų. 10 mėnesių vienišai motinai ar vienišam tėvui. Vaiko priežiūros atostogų trukmė galioja iki kol vaikui sukanka 8 metai, išmokos dydis Italijoje vaiko priežiūros atostogas sudaro tik 30 proc. algos, tai vienas mažiausių Europos sąjungoje.



### 3.4. Vaiko priežiūros paslaugos

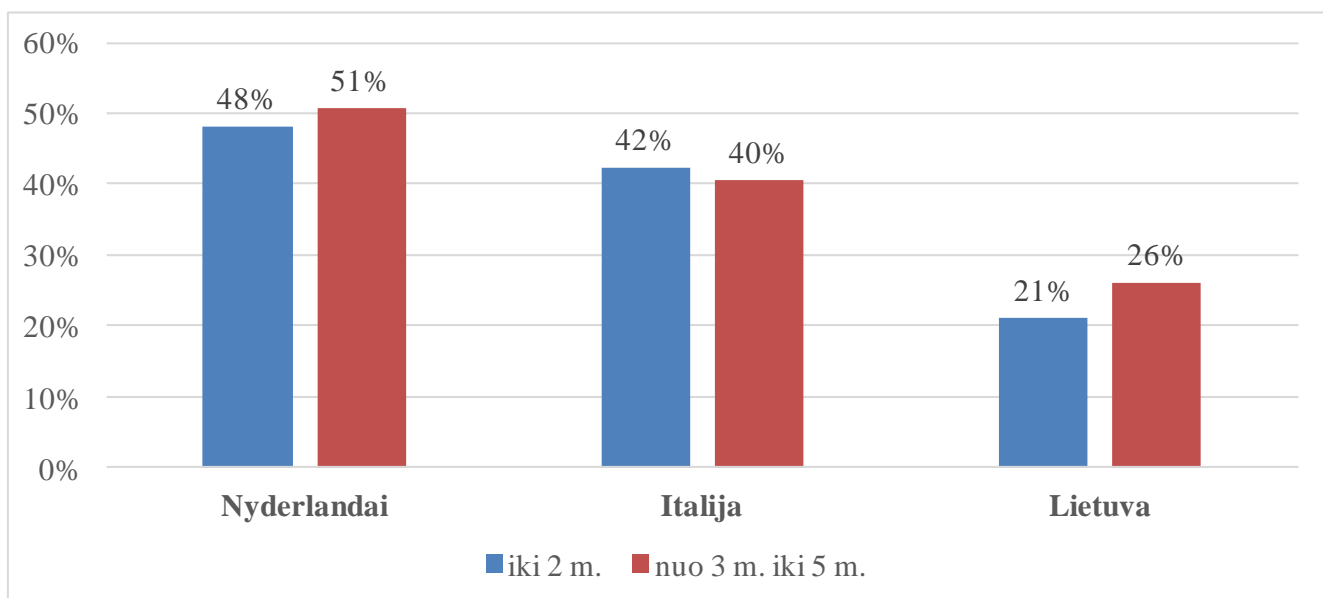
Vaiko priežiūros paslaugos yra vienos iš pagrindinių šeimai palankios politikos priemonių, kurios padeda tėvams, turintiems vaikų, derinti šeimą ir darbą. Kaip jau buvo minėta anksčiau, teorinėje šeimai palankios politikos priemonių dalyje, vaikų priežiūros paslaugos yra privačios arba valstybės finansuojamos, formalios ar neformalios. Norint nustatyti vaikų priežiūros skirtumus nagrinėjamose šalyse buvo naudojami OECD duomenys.



3 pav. Formalių vaikų ugdymo įstaigų lankomumas Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“.) (proc).

Taigi pateikiant veiksmingumą šeimai palankios politikos svarbus aspektas vaiko priežiūros paslaugos. Formalios vaikų ugdymo įstaigos: darželiai, dienos centrai it.t.t. Pirmajame grafike yra pateikiami formalių įstaigų vaikų lankomumas Italijoje, Lietuvoje ir Olandijoje. Grafike matoma, jog mažiausią skaičių sudaro vaikai iki 2 metų lankantys ugdymo įstaigas Lietuvoje, kurie sudaro 12 proc. ženkliai mažesnis skaičius negu Olandų vaikų skaičius lankančių formalias įstaigas. Galima išvada, jog Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos galimos iki vaikui sukaks 3 metai, todėl yra galimybė šeimos nariams patiems būti su vaikais, dar svarbus aspektas, jog antrus ir trečius vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu yra mokama 70 procentai visos algos. Todėl Lietuvoje tėvai, iki kol vaikai sukaks 3 metai, patys namuose prižiūri atžalas. Tačiau nuo 3m iki 5 vaikų lankymas formalių įstaigų, visose nagrinėjamose šalyse pasiskirsto gana vienodai. Italijoje vaiko priežiūros paslaugų nėra daug ir jos labai brangios (palyginti su kitomis Europos šalimis, kaina, kurią šeima turi sumokėti už vaikų lopšelj, yra didžiausia Europoje) (Ponzellini, 2006). Yra keletas lopšelių 0-2 metų vaikams, tačiau jie veikia ne

visą dieną. 98% vaikų nuo 3 iki 6 metų amžiaus prižiūrimi darželiuose, tik maždaug 9% vaikų iki 3 metų lanko lopšelius. Pagal lopšelių prieinamumą pirmenybė teikiama tam tikroms grupėms (mažas pajamas gaunančios šeimoms, vaikams su negalia) (Kontula, Miettinen, 2005).



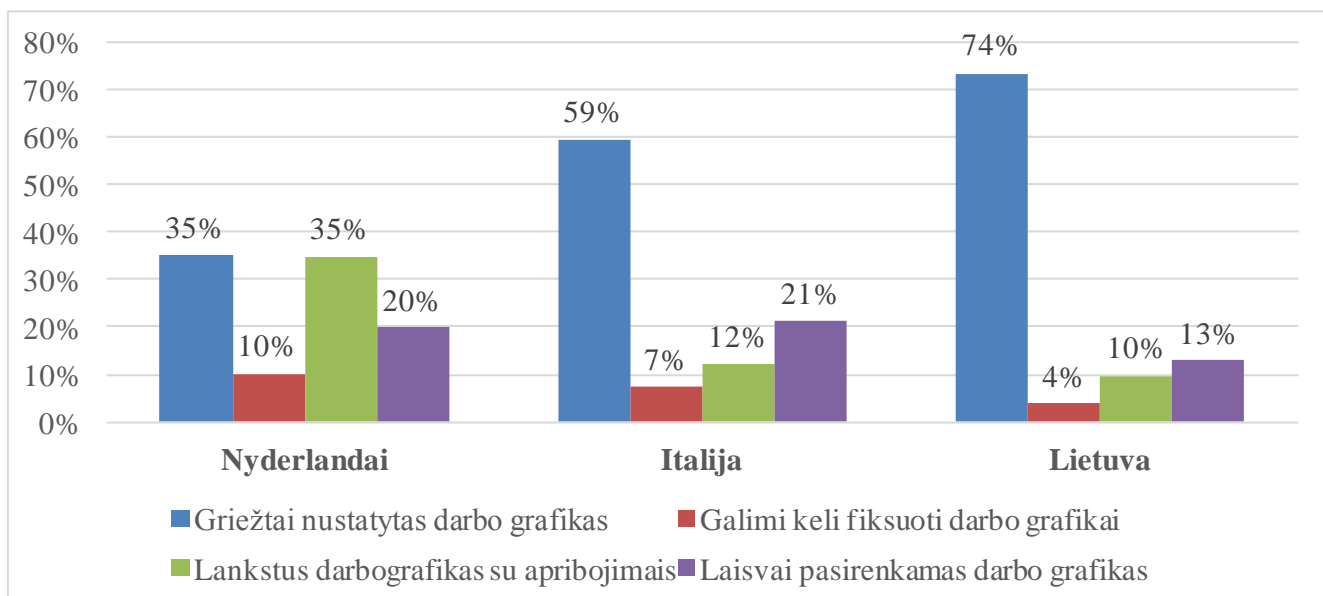
4 pav. Neformalių vaikų ugdymo įstaigų lankomumas Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“.) (proc).

Neformali vaikų priežiūra, paprastai apibrėžiama, kai vaiko priežiūra organizuoja vaiko tėvai. Dažniausiai neformalia priežiūra vadinama, kai vaikus prižiūri seneliai ar kiti giminaičiai, draugai ar auklės. Neformali priežiūra yra neregamentuojama. Neformali vaikų priežiūra yra nefinansuojama ir nefinansuojama valstybės priežiūros. Valstybė nenumato išlaidų ir jų nekompensuoja, nepaisant to, kad tėvai teikia apmokėjimą už priežiūrą. Iš pateiktų duomenų OECD Europos valstybėse apie neformalias vaiko priežiūros įstaigas, matyti, jog Olandijoje yra labiausiai taikoma tokia priežiūra, net 51 proc. 3-5 vaikus prižiūri artimieji, tai pat Italijoje gana populiaru neformali vaikų priežiūra, kadangi, formalių įstaigų Italijoje yra mažai, arba jos yra labai brangios, darytina išvada, jog Italai tėvai, dažnai vaikų priežiūra patiki artimiesiems. Iš visų trijų lyginamų valstybių, Lietuvoje tik 26 proc. Vaikų yra prižiūrimi, taip vadinamosiomis neformaliose vaikų priežiūros įstaigas.

### 3.5. Lanksčios darbo formos

Teorinėje dalyje prie šeimai palankios politikos priemonių buvo paminėtos lanksčios darbo formos. Šiuolaikinėje darbo rinkos visuomenėje, svarbu, jog darbdaviai sudarytų sąlygas derinti darbą bei šeimą, taikydami darbuotojams lanksčias darbo formas, kurios padėtų, jiems skirti laiko šeimai ir

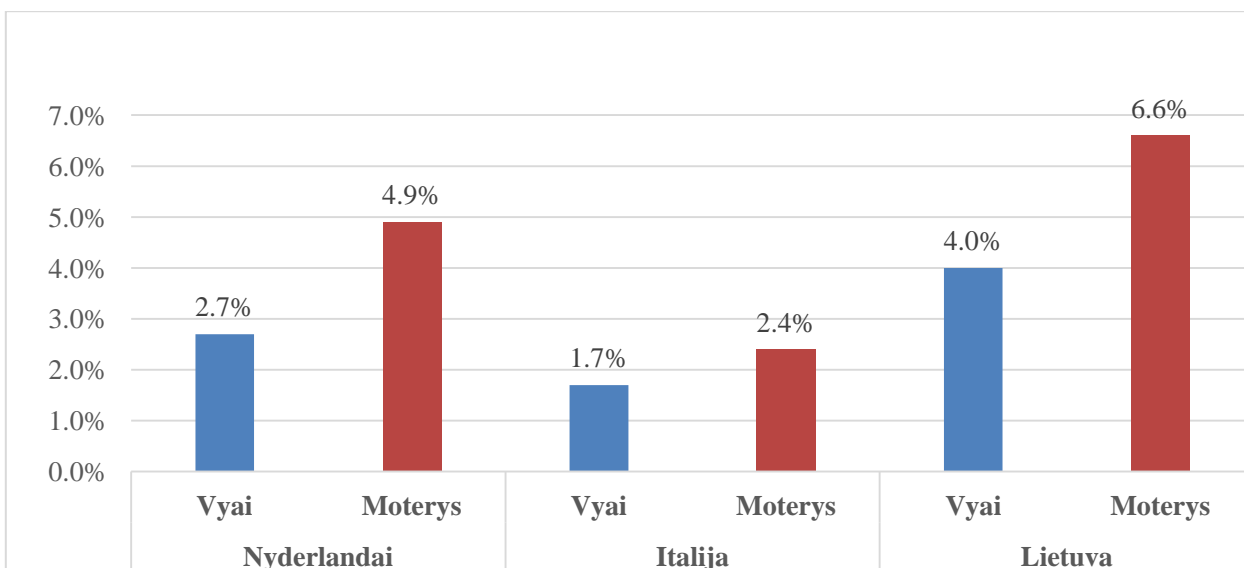
toliau siekti karjeros. Taigi, praktinėje tyrimo dalyje, svarbu išanalizuoti, skirtumus tarp Italijos, Lietuvos ir Olandijos, darbo lankstumo atžvilgiu.



5pav. Šalių pasiskirstymas pagal darbo grafikų lankstumą (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“) (proc).

Analizuojant šeimai palankios politikos priemones, praktiniam darbui, buvo analizuojami OECD duomenys (OECD, 2014) Buvo pateikti visų Europos šalių duomenys, kurie parodė, kaip yra leidžiama kiekvienoje valstybėje darbo grafiko sudarinėjimai, pagal darbuotoją. Lentelėje yra pateikti Nyderlandų, Italijos ir Lietuvos darbuotojų duomenys. Šiame grafike, pastebimos tendencijos, jog Lietuvoje pagal procentų pasiskirstymą, darbuotojės mažiausiai lanksčios. Nyderlanduose, pagal procentus darbo grafikų lankstumas užima geriausią vietą iš nagrinėjamų šalių. Šiuo atveju Italija aplenkia vienu procentu Olandiją, dėl laisvai pasirenkamų darbo grafikų.

Taigi, galime daryti išvadą, jog Olandijoje plačiai naudojami lankstūs darbo grafikai, norint pagerinti šeimos ir darbo suderinamumo situaciją. Ir laisvą laiką nuo darbo skirti šeimai.



6 pav. Šalių pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų dirbančių namuose (Duomenų šaltinis: „OECD Family Database“) (proc).

Toliau analizuojant šeimai palankios politikos priemones, svarbus aspektas šeimos politikos gerinimui yra darbas iš namų. Taigi, nagrinėjant šias tris šalis, buvo taip pat pasinaudota OECD duomenimis. Darbas namuose, viena iš lankstaus darbo formų. Šiai lyginamajai analizei, taip pat svarbus lyčių kontekstas, todėl buvo analizuojami tiek Italijos moterų ir vyrų procentas dirbančių iš namų, tiek Nyderlandų ir Lietuvos. Taigi didžiausią procentą dirbančių moterų iš namų sudarė 6,6 proc. Lietuvos moterų, 4,9 proc. ir Olandijos moterų renkasi darbą iš namų augindamos vaikus. Mažiausią procentą sudarė 1,7 proc. Italai vyrai dirbantys iš namų. Darytina išvada, kadangi, apskritai Italijoje svarbu vyrui dalyvauti darbo rinkoje, ir esant stipriam familiamizmui, tikėtina, kad vyrai retai, kada renkasi prižiūrėti vaikus ir dirbti iš namų.

## Darbo laikas (pilna, sutrumpinta savaitė)

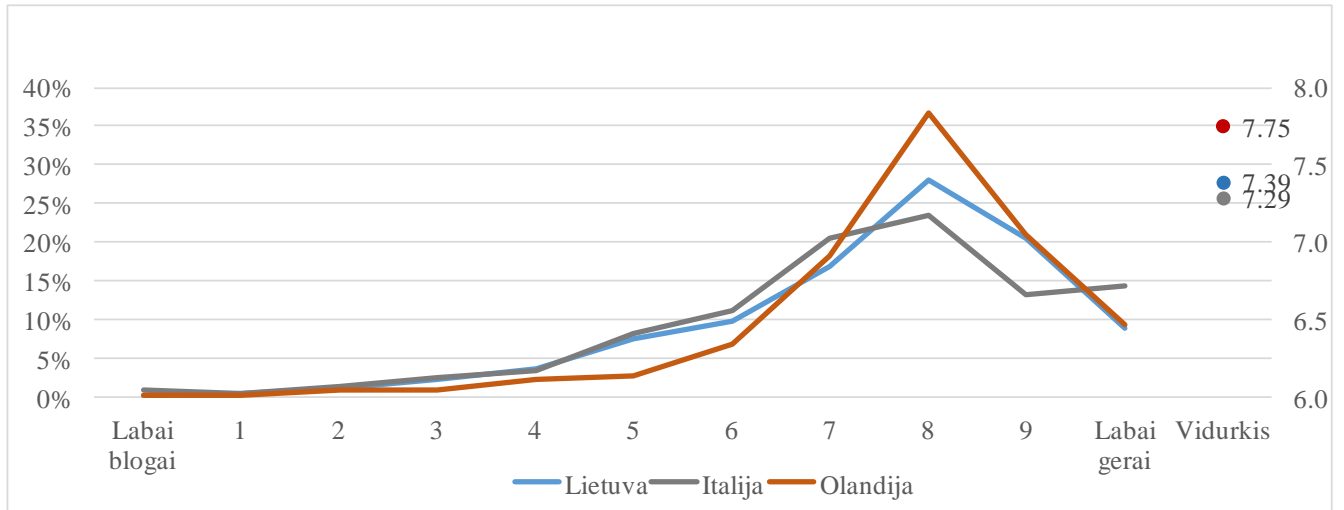
3 lentelė. Šalių pasiskirstymas tarp moterų ir vyrų darbo valandų skaičius.

Šalis	Lytis	iki 19 val.	nuo 20 val. iki 29 val.	nuo 30 val. iki 39 val.	daugiau nei 40 val.
Nyderlandai	Vyrai	12%	6%	32%	51%
	Moterys	31%	29%	28%	11%
Italija	Vyrai	2%	4%	18%	76%
	Moterys	10%	21%	28%	40%
Lietuva	Vyrai	0%	3%	3%	88%
	Moterys	1%	8%	10%	78%

Taip pat teorinėje darbo dalyje, kalbant apie šeimos ir darbo derinimo priemones, buvo paminėtas, darbas visą dieną ar sutrumpintą dieną. Literatūroje minima, jog šiuolaikinėje darbo rinkos visuomenėje, svarbu, jog darbdaviai sudarytų sąlygas derinti darbą bei šeimą, taikydami darbuotojams lanksčias darbo formas, kurios padėtų, jiems skirti laiko šeimai ir toliau siekti karjeros. Šiuolaikinėje visuomenėje atsiranda didelis poreikis, po vaiko gimimo kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Lanksčios darbo formos yra skirstomos: darbas dalį darbo laiko – tai vienas populiariausių būdų, kurio dėka galima derinti šeimos pareigas ir darbo derinimą. Palankios šeimai politikos vystymui ir vyraujant darbo rinkai, darbdaviai turėtų būti lankstūs, darbuotojams, kurie turi šeimas. Darbdaviai turi suteikti galimybę darbuotojui kuris turi šeimą, dirbti sutrumpintą darbo dieną, dirbti pusę etato, dirbti sutrumpintą savaitę; lankstus darbo grafikas – literatūroje, apibrėžiamas, kaip galimybė darbuotojui ateiti į darbą jam patogiu laiku. Lankstus darbo grafikas tai susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo. Lankstaus darbo grafiko priemonės literatūroje skirto į keletą formų: darbas savaitgaliais, darbas pamainomis, darbo valandos pagal mokyklos ar vaikų priežiūros įstaigų grafiką, darbas namuose, darbas naudojantis technologijomis. Taigi, OECD buvo pateikti tiriamų šalių duomenys, tiek vyrų ir moterų. Lentelėje pateikiama, kiek valandų per savaitę moterų ir vyrų, Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje dirba pilna savaitė ir kiek sutrumpintą. Taigi matome tendencija, kad visose trijose šalyse, didžiausią procentą darbui pilną savaitę sudaro vyrai. Taip net 78roc. Dalį sudaro Lietuvos moterų, kurios dirbą pilna savaitę. Mažiausias procentas moterų dirbančių pilną savaitę yra Olandijoje, galima teigti, jog Olandės moterys gali dirbti joms patogiu laiku. Išmatomų rezultatų galime teigti, jog toks pasiskirstymas parodo, jog šalys skirtingai taiko lanksčias darbo formas.

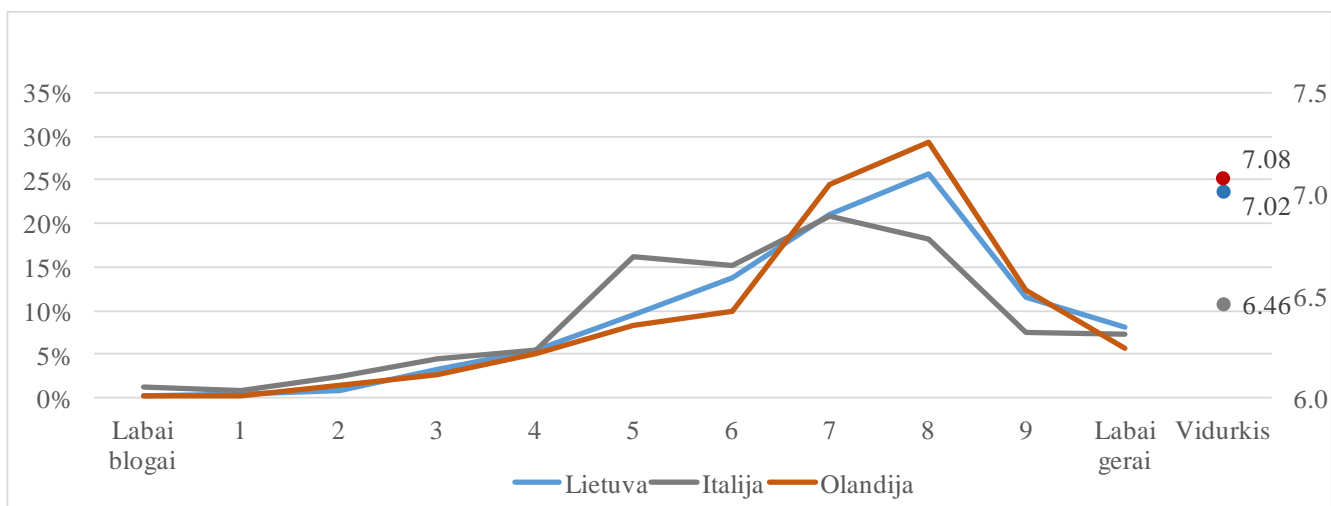
### 3.6. Pasitenkinimas darbu ir darbo ir laisvalaikio balansu Italijoje, Olandijoje ir Lietuvoje

Šioje darbo dalyje bus lyginami pasitenkinimo rodikliai darbo ir balanso tarp darbo ir laisvalaikio, bu lyginami bendri šalių rodikliai, taip pat ir darbuotojų turinčių vaikų ir neturinčių vaikų pasitenkinimas. Taip bus parodoma, kaip yra veiksminga šeimai palanki politika.



7 pav. Pasitenkinimas darbu Lietuvoje, Italijoje Olandijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Bendro pasitenkinimo darbu grafike visose lyginamose šalyse pasiskirsto labai panašiai. Visose trijose šalyse daugiausiai vertinusių pasitenkinimą darbo įvertino 8 netu. Tik 5proc. Olandų pasitenkinimą darbu vertino nuo 0 iki 4. Lietuvos ir Italijos 6,5 proc. vienodai pasiskirstė vertinus darbo pasitenkinimą, kaip labai gerai. Susumavus visų trijų šalių vertinimų vidurkius, matome tendenciją, jog pasitenkinimas darbu, visose trijose šalyse labai panašus. Olandijoje pasitenkinimo darbu vidurkis aukščiausias, kuris sudaro 7,75, Lietuvos 7,39, Italijos 7,29, pasitelkus Anova testą, nustatyta, jog tautybė turi statistiškai reikšmingą įtaką pasitenkinimo darbu vertinimui ( $p=0,000<0,05$ ). Lietuvos asmenų bendras pasitenkinimas darbu vidurkis 0,10 didesnis negu Italijos asmenų pasitenkinimo darbu vidurkis, tačiau šis vidurkis nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,577>0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,35, negu lietuviai, ir šis vidurkis yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,45, negu italai, šis vidurkis, taip pat yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). (7 pav).

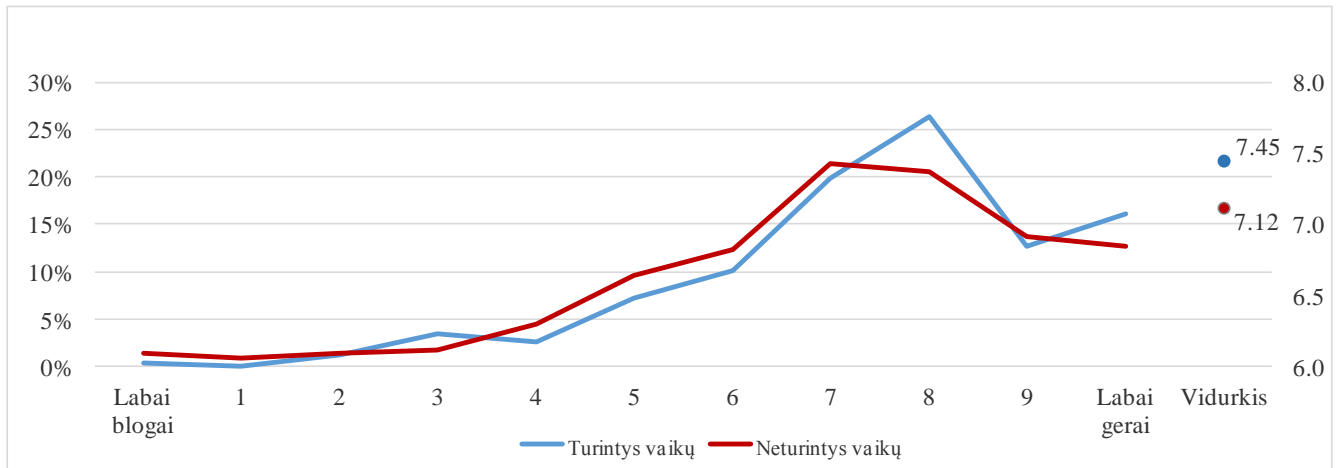


8 pav. Pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio Lietuvoje, Italijoje Olandijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Šiame grafike yra pavaizduoti visų trijų šalių, tai Lietuvos, Italijos, Olandijos, asmenų bendri vertinimo rodikliai pasitenkinimo, tarp darbo ir laisvalaikio balanso. Duomenys buvo pateikti ir surinkti iš Europe Social Survey, vertinimo skalė buvo vertinama nuo 0, kuris reiškia labai blogai vertina, iki 10- labai gerai. Grafike, yra pavaizduotos šalys, šiuo atveju mėlynai- Lietuva, pilkai- Italija, oranžinė- Olandija. Pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio pasiskirstė, taip tarp Lietuvos asmenų, 10,4 proc. skalėje nuo 0 iki 4 įvertino pasitenkinimą. Net 25, 6 proc. asmenų, 8- vertino skalėje pasitenkinimą darbu ir laisvalaikiu, gerai arba labai gerai vertino, 19,7 proc. asmenų. Italijoje prastesni vertinimo vienetai pasiskirsto panašiai, kaip Lietuvos. Italijos asmenys, kurie sudaro 20proc ir sudarė didžiausią dalį, rinkosi ir vertino 8 –netu. Olandijos apklaustieji asmenys, kurie sudarė 9,8 proc. sumos, vertino pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio nuo 0 iki 4. Didžiausią dalį, net 30proc. asmenų, Olandijoje pasitenkinimą darbu ir laisvalaikiu įvertino 8. Ir tai sudarė didžiausią dalį tarp visų trijų šalių. Taigi sumuojant visus šalių vidurkius, pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio aukščiausias vidurkis priklauso Olandijoje 7,08, o mažiausias pasitenkinimo vidurkis 6,46 šiuo atveju priklauso Italijai.(8 pav.). Pasitelkus Anova testą, nustatyta, jog tautybė turi statistiškai reikšmingą įtaką pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertinimui ( $p=0,000<0,05$ ). Lietuvos asmenų bendras pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis 0,55 didesnis negu Italijos asmenų pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkio ir šis vidurkis yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,05 negu lietuviai, ir šis vidurkis nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,764>0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,61, negu italai, šis vidurkis, taip pat yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). (7 pav.).

Palyginus bendrus šalių grafikus tiek pasitenkinimu darbu ir tiek pasitenkinimu balansu tarp darbo ir laisvalaikio bendrai tarp šalių, galima teigti, jog vidurkiai pasiskirstę tolygiai. (7,8 pav.)

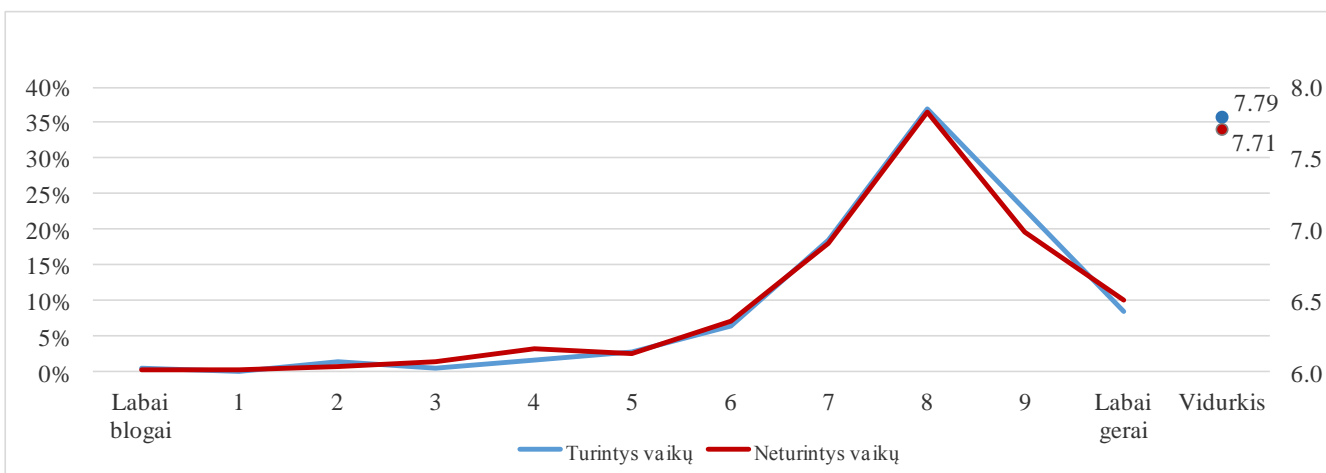
### 3.7. Pasitenkinimas darbu ir darbo ir laisvalaikio balansu tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų Italijoje, Olandijoje, Lietuvoje



9 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas darbu Italijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

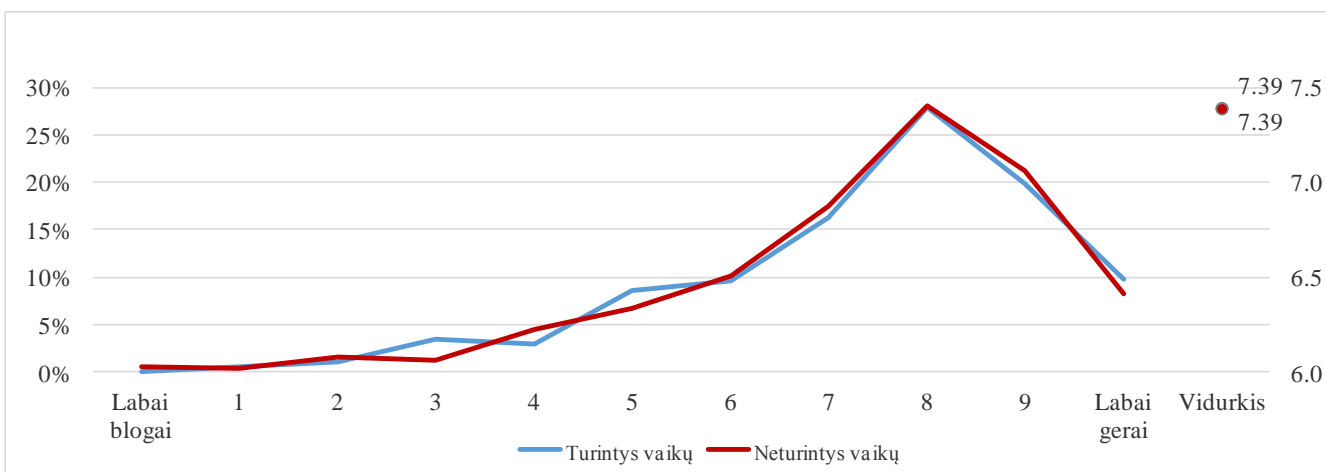
Šiame grafike yra pateikiami Italijos asmenų duomenys pasitenkinimo darbu ir lyginami turinčių vaikų ir neturinčių vaikų pasitenkinimo vertinimai. Iš grafiko matome, jog turintys vaikus asmenys, geriau vertiną darbą, nei neturintys. Net 26 proc. asmenų turinčių vaikų pasitenkinimą darbu vertina 8. Taip pat net 16,1 proc. asmenų turinčių vaikų darbą vertina labai gerai. Neturinčių vaikų pasitenkinimo rodikliai yra žemesni, tik 14 proc. asmenų, kurie neturi vaikų, pasitenkinimu darbu vertino 9. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimo darbu vidurkis yra 7,45, tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbo vertinimo vidurkis 7,12. Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,33, tačiau atlikus Stjudento t testą nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,081>0,05$ ). (9pav.).





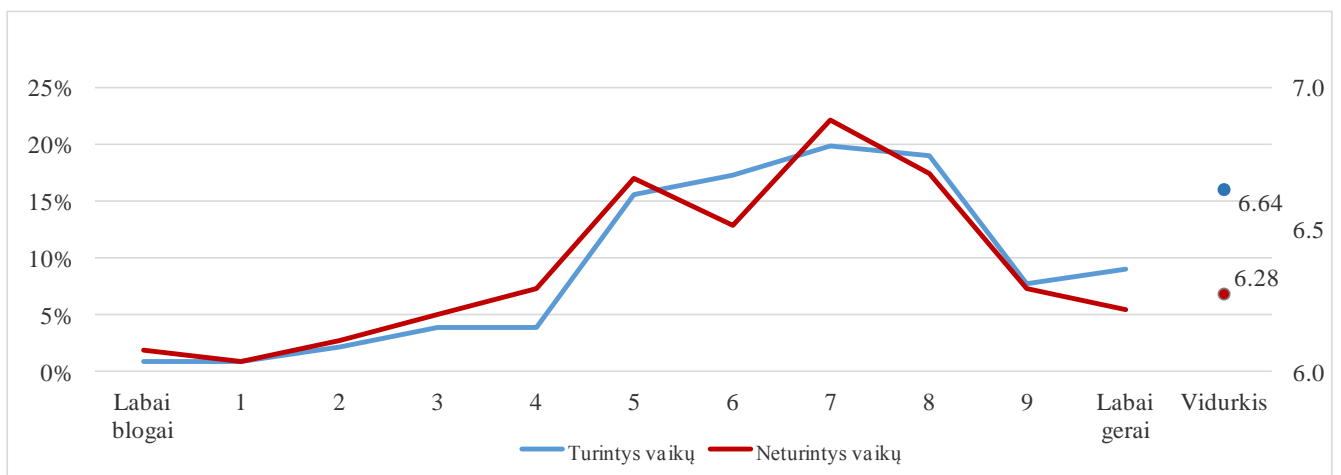
10 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas darbu Olandijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Šiame grafike yra pavaizduotas pasitenkinimas darbu Olandijoje. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų vertinimas pasiskirstęs labai tolygiai. Tiek turintys, tiek neturintys vaikų asmenys, kurie sudarė 36proc. pasitenkinimą darbu įvertino 8 Turintys vaikų asmenys, kurie sudarė 2,1 procentą, ir susumavus duomenis, rinkosi vertinimus nuo 0 iki 3. Taip pat panašiu procentu blogiausius vertinimus rinkosi ir neturintys vaikų asmenys ir jie sudarė tik 2,7 proc. sumos asmenų, vertinusių nuo 0 iki 3. Taigi Olandijos asmenų turinčių vaikų ir neturinčių vaikų vidurkiai taip pat labai panašūs. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimo darbu vidurkis yra 7,79, tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbo vertinimo vidurkis 7,71 Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,08, tačiau atlikus Stjudento t testą nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,396>0,05$ ). (10 pav.)



11 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas darbu Lietuvoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

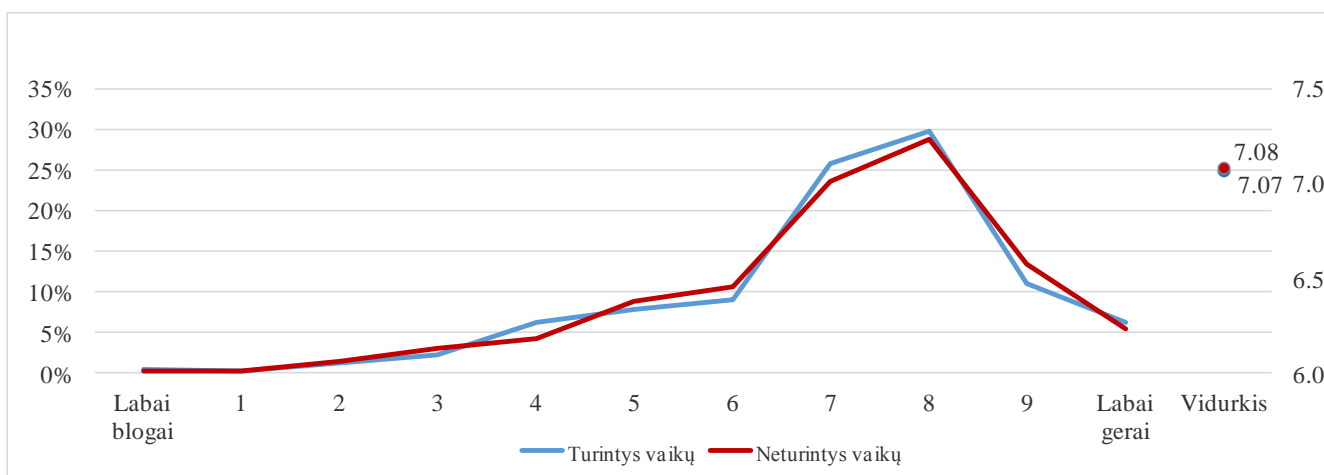
Šiame grafike yra pateikti Lietuvos asmenų, turinčių ir neturinčių vaikų pasitenkinimo darbu vertinimai. Kaip ir Olandijos Lietuvos pasitenkinimu darbo vidurkiai tarp turinčių ir neturinčių vaikų pasiskirstę labai panašiai. Net 27 proc. tiek turinčių vaikų ir tiek neturinčių darbo pasitenkinimą vertino skalėje 8, taip pat panašus procentas 20proc, tiek turinčių, tiek neturinčių vaikų vertino 9. Nuo 0 iki 2 vertinimo skalėje, vertino tik 1,6 procentas turintis vaikus asmuo. Lietuvos vertinimas išsiskiria iš visų lyginamų šalių, pasitenkinimo darbu vertinimu tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų, jog jų vertinimo vidurkis yra vienodas, ir kuris sudaro 7,39. Reiškia, jog Lietuvoje asmenys turintys vaikų yra patenkinti šeimai palankia politika. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimo darbu vidurkis yra 6,64 tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbu vertinimo vidurkis 6,28. Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,36 tačiau atlikus Stjudento t testą nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,979>0,05$ ). (11 pav.)



12 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio Italijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Taip pat šiame darbe bus palyginti Italijos, Lietuvos ir Olandijos asmenų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio, lyginami asmenys, kurie turi vaikų ir kurie neturi. Šiame grafike yra pateikti Italijos pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio rodikliai tarp asmenų turinčių ir neturinčių vaikų ir susumuoti šių rodiklių vidurkiai. 11,6 proc. Italijos dirbančių asmenų, kurie turi vaikų, pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio įvertino nuo 0 iki 4 vertinimo skalėje. Didžiausią dalį 20 proc. sudarė turintys asmenys vaikų, kurie vertinimo skalėje pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertino 7. Susumavus asmenų neturinčių vaikų, vertinimus nuo 0 iki 4, jie sudarė 17, 9 proc., tiek vertino pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio mažiausiais vertinimais. Net 23 proc. neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertino 7, ir tai sudarė

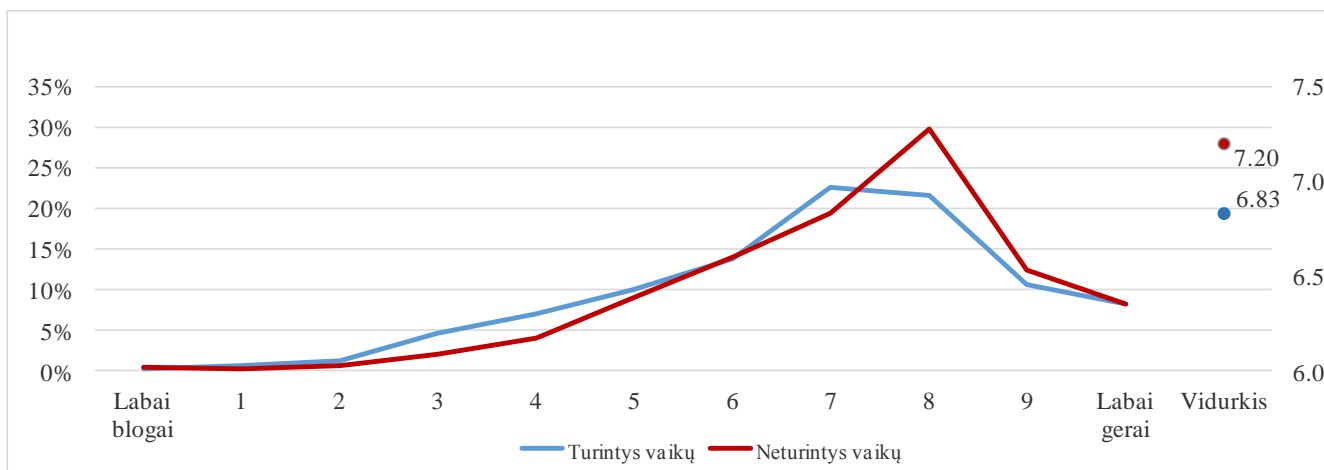
didžiausią procentą skalėje. Susumavus vertinimo vidurkius, galime pastebėti, jog vertinimai pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio pasiskirstę labai panašiai, vidurkių skirtumas, tarp turinčių vaikus asmenų ir neturinčių pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio yra 0,36. Šiuo atveju labiau patenkinti darbo ir laisvalaikio balansu yra asmenys, kurie turi vaikų. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis Olandijoje yra 7,07 tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbo vertinimo vidurkis 7,08. Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,01 tačiau atlikus Stjudento t testą nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,065>0,05$ ). (12 pav. )



13 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio Olandijoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Šiame grafike, yra pavaizduoti ir palyginti Olandijos asmenų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio, lyginami taip pat turintys vaikus ir neturintys vaikų asmenys. Šis grafikas, parodė, jog pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio, tiek turinčių ir neturinčių vaikų pasiskirstęs labai tolygiai. Didžiausią 30proc. sudarė asmenys turintys vaikų įvertinę pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio 8 skalėje. Taip pat ir neturintys vaikų asmenys, kurie 28 proc. įvertino pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio ir įvertino 8. Abu lyginamieji, blogais balais vertino, kurie skalėje yra 0- 4, sudarė tik 10proc. tiek turintys, tiek neturintys vaikų sudarė beveik tokį pat procentą. Taip pat šis grafikas, parodė, jog tiek turinčių ir neturinčių vaikų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis yra labai panašus, skirtumas vidurkio yra tik 0,01. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis yra 7,07 tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbo vertinimo vidurkis 7,08. Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,01 tačiau atlikus Stjudento t testą

nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,905>0,05$ ). (13 pav.)



14 pav. Turinčių ir neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio Lietuvoje (Duomenų šaltinis: Europe Social Survey database).

Šiame grafike yra lyginami turinčių vaikų ir neturinčių vaikų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio. Palyginus su Italijos ir Olandijos grafikais yra matomi didesni skirtumai pasiskirstymo tarp vertinimų. Didžiausią skaičių 30proc. sudarė asmenys neturintys vaikų, kurie pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio, vertino 8. Mažiausią 7,3 procentą sudarė neturintys vaikų asmenys, kurie pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertino nuo 0 iki 4 vertinimo skalėje. Labai gerai įvertinusių pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio turinčių vaikų asmenų skaičius sudarė 8,3 procentus, ne daug skiriasi ir neturinčių vaikų asmenų vertinimo procentas 8,2, kurie pasitenkinimą gyvenimu įvertino labai gerai. Asmenų turinčių vaikų pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis yra 6,38 tuo tarpu neturinčių vaikų asmenų pasitenkinimo darbo vertinimo vidurkis 7,20. Šių vertinimų skirtumas sudaro 0,82, taip pat, atlikus Stjudento t testą nustatyta, kad su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,002<0,05$ ). (14pav)

Palyginus visus grafikus šalių tiek pasitenkinimu darbu ir tiek pasitenkinimu balansu tarp darbo ir laisvalaikio bendrai tarp šalių matoma tendencija, jog Italijoje turinčių vaikų asmenų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertinimas gerėja, galima teigti, jog palankio šeimai priemonės yra vykdomos ir dirbantys žmonės turintys, vaikų yra patenkinti šia politika ir jų priemonėmis. Olandijos pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio tarp vaikų turinčių tėvus ir neturinčių yra pasiskirstęs tolygiai, abu kintamieji yra vienodai

patenkinti jiems suteiktomis sąlygomis. Lietuvos grafike matome didžiausius skirtumus, pasitenkinusių balansu tarp darbo ir laisvalaikio, daugiau ir geriau vertinusių yra neturintys, tačiau apskritai pasitenkinimą darbu tiek turintys ir neturintys vaikų asmenys vertino, gana panašiai.

Taip pat šiai analizei atlikti, pasitelkus Stjudento t testu, buvo atliktas vidurkių skirtumų statistinio reikšmingumo testas. Pirmiausia buvo apskaičiuoti pasitenkinimo darbo vidurkiai tarp turinčių ir neturinčių vaikų asmenų Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje bei įvertintas jų statistinis reikšmingumas su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu. Italijoje turinčių vaikus pasitenkinimas vidutiniškai 0,1 didesnis nei neturinčių, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistikai reikšmingas ( $p=0,081>0,05$ ). Lietuvoje turinčių vaikus ir neturinčių vaikus pasitenkinimas darbu vienodas, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,987>0,05$ ). Olandijoje turinčių vaikus pasitenkinimas darbu vidutiniškai 0,2 didesnis nei neturinčių, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,396>0,05$ ). Taigi, apskaičiavus visus šalių vidurkių skirtumus turinčių ir neturinčių vaikus pasitenkinimas darbu, nėra nulemtas šeimai palankios politikos priemonių. O tuo tarpu apskaičiavus ir apibendrinus pasitenkinimo balansą tarp darbo ir laisvalaikio turinčių ir neturinčių asmenų, statistiškai reikšmingas buvo Lietuvos asmenų vertinimas, vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,002<0,05$ ).

### **3.8. Šeimai palankių priemonių apibendrinimas ir jo pasitenkinimas**

Teorinėje dalyje, yra aptariamoms palankios šeimai politikos priemonės. Kaip ir buvo minėta, jų tikslas sukurti šeimai palankią politiką, kuri palengvintų galimybę derinti išipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje ir darbo rinkoje. Darbo rinkos visuomenėje, šių priemonių formavimas, yra vienas svarbiausių. Valstybės skatinančios ir šeimų gausėjimą, turi kurti tokias galimybes, kad būtų kuriamos šeimos, ir tuo pačiu, kad tos pačios šeimos neiškristų iš dalyvavimo darbo rinkoje. Tyrimo dalyje buvo aprašomos ir palyginamos Lietuvos, Italijos, Olandijos šeimai palankios politikos priemonės. Apibendrinant priemones, iš analizuotų antrinių duomenų šaltinių, matyti, jog Lietuvoje daugelių priemonių yra įgyvendinamos palankiausiai šeimoms. Lentelėje yra pateikti šeimai palankių priemonių vertinimai. Šiuo atveju, tyrimo lentelėje (+) reiškia, geresnę padėtį šalyje, kur yra geriau ir palankiau šeimai įgyvendinamos palankios šeimai politikos priemonės. Lentelėje, matyti, jog Lietuvoje iš šeimai palankių priemonių motinystės, tėvystės, tėvystės/ vaiko priežiūros atostogos yra geriau vertinamos, negu Italijoje ar Olandijoje. Tačiau Olandija pasižymi vaiko priežiūros paslaugomis ir lanksčiomis darbo formomis, ir taiko šias priemones

šeimoms, plačiau negu Italija, Lietuva. (4 lentelė.) Tačiau lyginant ir analizuojant Europe Social Survey duomenis apie pasitenkinimą darbu ir pasitenkinimą balansu tarp darbo ir laisvalaikio turinčių ir neturinčių vaikus asmenų, vertinimų rodikliai pasiskirstė priešingai. Palyginus visus grafikus šalių tiek pasitenkinimu darbu ir tiek pasitenkinimu balansu tarp darbo ir laisvalaikio bendrai tarp šalių matoma tendencija, jog Italijoje turinčių vaikus asmenų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertinimas gerėja, galima teigti, jog palankio šeimai priemonės yra vykdomos ir dirbantys žmonės turintys, vaikų yra patenkinti šia politika ir jų priemonėmis. Olandijos pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio tarp vaikus turinčių tėvus ir neturinčių yra pasiskirstęs tolygiai, abu kintamieji yra vienodai patenkinti jiems suteiktomis sąlygomis. Lietuvos grafike matome didžiausius skirtumus, pasitenkinusių balansu tarp darbo ir laisvalaikio, daugiau ir geriau vertinusių yra neturintys, tačiau apskritai yra patenkinti darbu tiek turintys ir neturintys vaikų asmenys, gana panašiai. Ir vertinant priemonių vertinimą ir asmenų pasitenkinimo vertinimą, matoma tendencija, pagal vidurkius, Lietuvos vidurkiai yra mažiausi iš lyginamų šalių.

4 lentelė. Šeimai palankių priemonių vertinimas Lietuvoje, Italijoje, Olandijoje

<b>Priemonė</b>	<b>Lietuva</b>	<b>Italija</b>	<b>Olandija</b>
Motinstės atostogos	+		+
Tėvystės atostogos	+		
Tėvystė/vaiko priežiūra	+		
Vaiko priežiūra			+
Lanksčios darbo formos			+

## IŠVADOS

1. Remiantis literatūra, galima teigti, jog palankios šeimai politikos priemonės yra į užimtumą orientuotos socialinės politikos priemonės, kurios palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje ir darbo rinkoje. Darbo rinkos visuomenėje, šių priemonių formavimas, yra vienas svarbiausių. Valstybės skatinančios ir šeimų gausėjimą, turi kurti tokias galimybes, kad būtų kuriamos šeimos, ir tuo pačiu, kad tos pačios šeimos neiškristų iš dalyvavimo darbo rinkoje.
2. Remiantis literatūros analize, galima teigti jog, darbo ir šeimos vaidmenų sąveika visų pirma yra nagrinėjama kaip konfliktas tarp šių dviejų sričių, turintis disfunkcinį poveikį darbuotojams ir kitiems asmenims. Darbo ir šeimos konfliktas gali lemti mažesnę pasitenkinimą darbu ir karjera. Nepasitenkinimas darbu ir karjera, gali lemti sumažėjusius išteklius ir energijos skyrimą darbui ir taip sumažina energiją ir išteklius, skiriamus šeimai. Pasitenkinimas darbu yra svarbus rodiklis, nagrinėjant šeimai palankios politikos veiksmingumą.
3. Lyginamoji analizė atskleidė, namų ūkių ir šeimų struktūrų Lietuvoje, Italijoje ir Olandijoje, , jog Lietuvoje daugiausia namų ūkių auginančių vaikus 35,7 proc. visų namų ūkių, tačiau daugiausia vienišų tėvų namų ūkių auginančių vaikus. Olandai išsiskiria santykinai mažu skaičiumi namų ūkių turinčių vaikų skaičiumi, tačiau namų ūkiai auginantys vaikus dažniausia turi du ir daugiau vaikų (61 proc.), kai tuo tarpu Italijoje ir Lietuvoje dažniausiai auginamas tik vienas vaikas. Taip pat galima teigti, kadangi Olandijoje šeimai palanki politika yra suinteresuota, kad poros susilauktų daugiau vaikų ir suteikia sąlygas derinti tiek karjeros siekimą, tiek sudaro sąlygas auginti vaikus. Darytina išvada, jog Italijoje, tiek Lietuvoje, darbas ir šeima yra mažiau suderinami, tikėtina, jog todėl šeimos yra mažesnis, nes sunkiau sekasi derinti šias dvi svarbias gyvenimo dilemas
4. Tyrimas parodė, jog priemonės, iš analizuotų duomenų šaltinių, jog Lietuvoje daugeliu priemonių yra įgyvendinamos palankiausiai šeimoms. Yra pateikiami šeimai palankių priemonių vertinimai. Matyti, jog Lietuvoje iš šeimai palankių priemonių motinystės, tėvystės, tėvystės/ vaiko priežiūros atostogos yra geriau vertinamos, negu Italijoje ar Olandijoje. Tačiau Olandija pasižymi vaiko priežiūros paslaugomis ir lanksčiomis darbo formomis, ir taiko šias priemones šeimoms, plačiau negu Italija, Lietuva.
5. Tyrimas atskleidė tendenciją, jog pasitenkinimas darbu, visose trijose šalyse labai panašus. Olandijoje pasitenkinimo darbu vidurkis aukščiausias, kuris sudaro 7,75, Lietuvos 7,39, Italijos

7,29, pasitelkus Anova testą, nustatyta, jog tautybė turi statistiškai reikšmingą įtaką pasitenkinimo darbu vertinimui ( $p=0,000<0,05$ ). Lietuvos asmenų bendras pasitenkinimas darbu vidurkis 0,10 didesnis negu Italijos asmenų pasitenkinimo darbu vidurkis, tačiau šis vidurkis nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,577>0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,35, negu lietuviai, ir šis vidurkis yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,45, negu italai, šis vidurkis, taip pat yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ).

6. Rezultatai atskleidė, jog pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio aukščiausias vidurkis priklauso Olandijoje 7,08, o mažiausias pasitenkinimo vidurkis 6,46 šiuo atveju priklauso Italijai.(8 pav.). Pasitelkus Stjudento T testą, nustatyta, jog tautybė turi statistiškai reikšmingą įtaką pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertinimui ( $p=0,000<0,05$ ). Lietuvos asmenų bendras pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkis 0,55 didesnis negu Italijos asmenų pasitenkinimo balansu tarp darbo ir laisvalaikio vidurkio ir šis vidurkis yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,000<0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,05 negu lietuviai, ir šis vidurkis nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,764>0,05$ ). Olandai pasitenkinimą darbu vertina geriau 0,61, negu italai, šis vidurkis, taip pat yra statistiškai reikšmingas.
7. Atlikto tyrimo rezultatai, jog pasitenkinimas darbu ir tiek pasitenkinimu balansu tarp darbo ir laisvalaikio bendrai tarp šalių matoma tendencija, jog Italijoje turinčių vaikų asmenų pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio vertinimas gerėja, galima teigti, jog palankios šeimos priemonės yra vykdomos ir dirbantys žmonės turintys vaikų yra patenkinti šia politika ir jų priemonėmis. Olandijos pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas balansu tarp darbo ir laisvalaikio tarp vaikų turinčių tėvus ir neturinčių yra pasiskirstęs tolygiai, abu kintamieji yra vienodai patenkinti jiems suteiktomis sąlygomis. Italijoje turinčių vaikų pasitenkinimas vidutiniškai 0,1 didesnis nei neturinčių, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistikai reikšmingas ( $p= 0,081>0,05$ ). Lietuvoje turinčių vaikų ir neturinčių vaikų pasitenkinimas darbu vienodas, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p= 0,987>0,05$ ). Olandijoje turinčių vaikų pasitenkinimas darbu vidutiniškai 0,2 didesnis nei neturinčių, tačiau vidurkių skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ( $p=0,396>0,05$ ). Taigi, apskaičiavus visus šalių vidurkių skirtumus turinčių ir neturinčių vaikų pasitenkinimas darbu, nėra nulemtas šeimos palankios politikos priemonių. O tuo tarpu apskaičiavus ir apibendrinus pasitenkinimo balansą tarp darbo ir laisvalaikio turinčių ir neturinčių asmenų, statistiškai reikšmingas buvo Lietuvos asmenų vertinimas, vidurkių skirtumas yra statistiškai reikšmingas ( $p=0,002<0,05$ ).



## PASIŪLYMAI

Atlikus tyrimą galima būtų pateikti tokias rekomendacijas:

- Valstybės turi šviesti ir informuoti visuomenę, pateikti gerosios praktikos pavyzdžius, apie galimas palankios šeimai politikos priemones, jų taikymą ir teikimą. Tai būtų svarbu darbuotojams ir darbdaviams. Valstybės politika turi būti suinteresuota šeimai palankia politika ir jos vykdymų darbo vietose.
- Šis tyrimas, atskleidė, jog Italija ir Lietuva dar atsilieka, nuo Olandijos lanksčiomis darbo formomis, todėl ir čia svarbu geroji patirtis, darbdavius motyvuoti, suteikti lanksčias darbo formas, vaikus auginančioms šeimoms.
- Taip atliekant šį tyrimą, buvo pastebėta, kad yra trūkumas tyrimų, kur yra ištirtos šeimai palankios priemonės, ir koks darbuotojų požiūris į jas, todėl didesnis dėmesys atskleistų daugiau probleminių klausimų, kurie kyla vaikus auginantiems darbuotojams.

## LITERATŪRA

1. Adomynienė E., Gustainienė, L. 2011. *Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu / Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*.
2. Allen, T. 2000. *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology*.
3. Andersson, S. 2005. *Investment or Cost? The Role of the Metaphor of Productive Social Policies in Welfare State Formation in Europe and the US 1850-2000*. Paper to the World Congress in Historical Sciences.
4. Bajoriūnas Z. *Šeimos edukologija*. Vilnius, 1997m, p.28-65 ISBN 9986-663-05-9
5. Brotheridge C. 2005. *Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension. International journal of stress management*. Vol. 12., No. 3., 203 – 221.
6. Castles, Francis G. 2003. *The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences And Family-Friendly Public Policy In 21 OECD Countries*. *Journal of European Social Policy*, 13 (3).
7. Council of Europe Family Policy Database [žiūrėta sausio 1 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3\\_4\\_1%20Child%20care%20services.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/3_4_1%20Child%20care%20services.pdf)>
8. Europe Social Survey 2012 [žiūrėta sausio 1 d.] Prieiga per internetą:  
<<http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>>
9. European parliament 2014 *Maternity and paternity leave in the EU* [žiūrėta sausio 11 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)>
10. Jančaitytė R. *Šeimai palanki politika ir socialinės gerovės valstybė: palyginamoji analizė..* 2010 [žiūrėta sausio 11 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/ataskaita2006\\_LT.pdf](http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/ataskaita2006_LT.pdf)>
11. Jančaitytė R. *Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje*. Socialinis darbas Nr. 8(1), 2009
12. Jančaitytė R. *Šeimos politikos formavimas Lietuvoje*. 2009 2010 [žiūrėta sausio 8 d.] Prieiga per internetą:  
[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D\\_20110704\\_125143-91271/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110704_125143-91271/DS.005.0.01.ETD)
13. Gauthier, A. *The State and the Family. A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Calderon Press, 1996.

14. Giddens A. *Modernybė ir asmens tapatumas*. Vilnius: Pradai, 2000m.
15. Giddens A. *Sociologija*. 2001m . p-171. ISBN 9986-850-54-1
16. Guščinskaitė J., Kondrotaitė G. *Socialinės rizikos šeimos Lietuvoje: atvejo studija. FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA*. 2006. Nr. 4. P. 55–60 . [žiūrėta: 2014 m.sausio 5d. ] Prieiga per internet:  
<[http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/Fil64/Fil64\\_09.pdf](http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/Fil64/Fil64_09.pdf)>
17. Greenhaus J. H., Beutell N.J. 1985 *Sources of Conflict between Work and Family Roles/The Academy of Management Review*.
18. Hantrais L., Letablier MT. *Families and Family Policies in Europe*. Longman, United Kingdom. 1996m. 5p.
19. Kaufmann F. *Politics and Policies towards the Family in Europe: A Framework and an Inquiry into their Differences and Convergences*. 2000m.
20. Kempe J., Otonkorpi-Lehtoranta K. *Family-friendly personnel policy and workplace culture-challenges for working life.Posibilites and challenges men,,s reconciliation of work and family life*. Conference report. Nordic Council of Ministers,Copenhagen, 2006.
21. Knijn, T., Saraceno, Ch. *Family law and family policy reforms in Italy and the Netherlands: different timings, increasingly different focuces. 7th ESPAnet conference 2009 „The future of the welfare state: paths of social policy innovation between constraints and opportunities“*, 2009
22. Kolbergytė A. *Darbo ir šeimos sferų derinimo galimybės darbdavių požiūriu*. 2007
23. Kulbytė A. *Studentų požiūris į santuoką ir šeimos narių vaidmens tyrimas*. Lietuvos žemės ūkio universitetas Profesinės pedagogikos ir psichologijos katedra. 2009. p. 17-23. [žiūrėta : 2015 m. Rugsėjo 1d.] Prieiga per internetą:  
<[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D\\_20090609\\_101427-01310/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090609_101427-01310/DS.005.0.01.ETD)>
24. Lu, L., Kao, Sh. F., Cooper. 2009. *Work Resources, Work-to-Family Conflict, and Its Consequences: A Taiwanese–British Cross-Cultural Comparison. International Journal of Stress Management*. Vol. 16, No. 1, 25.
25. Michel J. S., Kotrba L. M., Mitchelson J. K., Clark M. A., Baltes B. B. 2011. *Antecedents of Work-family Conflict: A Meta-analytic Review // Journal of Organizational Behavior*. Vol. 32, No. 5, pp. 690.
26. Mitrikas A. *Šeimos vertybių pokyčiai pastaruoju dešimtmečiu. Filosofija. Sociologija*. 2000m
27. Mitrikas A. *Šeimos vertybių pokyčiai pastaruoju dešimtmečiu*. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas 2007m. p-66. ISSN-0235-7186

28. Neyer, G. *Family Policies and Low Fertility in Western Europe* MPIDR Working paper WP 2003 -021. [žiūrėta gruodžio 11 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.demogr.mpg.de/en/>>
29. Navaitis G. *Požiūris į valstybės paramos šeimai veiksmingumą*. Socialinis darbas. 2007m. Nr. 6(1) p.44-48
30. Reingardienė J. Moterų karjeros ir šeimos dilemos. 2004 [žiūrėta gruodžio 11 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www.ku.lt/wp-content/uploads/2013/04/2004\\_nr\\_01\\_59-72.pdf](http://www.ku.lt/wp-content/uploads/2013/04/2004_nr_01_59-72.pdf)>
31. Reingardė J., Tereškinas A., (2006), *Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės / (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Socialinių tyrimų centras, Vytauto Didžiojo universitetas, Vilnius
32. Ruppanner, L. E. 2009. *Family-Friendly Policy and Conflict between Work and Family: Which Policies Matter? American Sociological Association Annual Meeting*.
33. OECD *family database* [žiūrėta gruodžio 28 d.] Prieiga per internetą:  
<<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>
34. Stankūnienė V., Mitrikas A. *Šeima ir gimstamumas Lietuvoje*. Lietuvos Filosofijos ir sociologijos institutas, 1997m. ISBN 9986523427 p.25
35. Stankūnienė V., Jonkarytė A., Mikulionienė S., Mitrikas A. A., Maslauskaitė A. *Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai*. Vilnius: STI, 2003
36. Stankūnienė V., Jančaitytė R., Jasilionienė A. *Šeima, vaikai, šeimos politika : modernėjimo prieštaros*. Socialinių tyrimų institutas, 2005m. ISBN 9955531207
37. Stankūnienė, V., Jonkarytė, A., Mitrikas A., (2003). *Šeimos transformacija Lietuvoje: požymiai ir veiksniai*. Filosofija. Sociologija. Nr. 2, p. 51-56.
38. Stankienė V., Eidukienė V., Gruževskis S. B., Janaitytė R., Mikalauskaitė A., Paluckienė J. *Paramos šeimai politika: Samprata ir patyrimas*. 2001, p. 14, 126  
<[http://www.mruni.eu/lt/mokslo\\_darbai/sms/archyvas/dwn.php?id=241965](http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/dwn.php?id=241965)>
39. Warner M. A., Hausdorf P.A. 2009. *Understanding Work-to-Family Conflict: The Role of Organization and Supervisor Support for Work-life Issues/Organization Management Journal*. Vol. 6, No.3, pp.120-145.
40. Zhang M., Griffeth R. W., Fried D. D. (2012). *Work-family Conflict and Individual Consequences/Journal of Managerial Psychology*. Vol. 27, No. 7, pp. 696–713.

## TEISĖS NUTARIMAI

1. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Valstybinės Šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo 2008 m. birželio 3 d. Nr. X-1569. Vilnius [žiūrėta : 2016 m. sausio 9d.] Prieiga per internetą:

[http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=5477&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=5477&p_k=1)

2. Lietuvos Respublikos Seimo nacionalinis susitarimas dėl šeimai palankios aplinkos kūrimo 2011 m. gruodžio 15 d. Vilnius

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=376067&p\\_query=&p\\_tr2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376067&p_query=&p_tr2)

3. Lietuvos respublikos Konstitucija 38 str. [žiūrėta: 2016 m. sausio 18d.] Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>